Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Cascavel e Região

Av. Brasil, 5256 - 3º Andar - Sala 301
Fone (45) 3038-5117 - Centro
CEP 85.812-001 - Cascavel - Paraná
www.sgrafico.com.br
sgrafico@sgrafico.com.br
30385117@bol.com.br

Palavra do Presidente:

Os objetivos do sindicato de fazer este livro são os de fornecer aos trabalhadores gráficos um manual prático dos principais direitos, permitindo assim que os conhecimentos de seus direitos estejam sempre a sua mão. A diretoria do sindicato fez um longo estudo para a concretização deste trabalho. Assim, quando o trabalhador deparar-se em seu dia-a-dia de trabalho, diante de alguma dificuldade em relação aos seus direitos corriqueiros na relação de trabalho, poderá recorrer a este pequeno manual prático de direitos do trabalho para sanar as principais dúvidas a acerca do assunto.

Peço que zelem deste importante instrumento de esclarecimentos de seus direitos, pois o mesmo foi pago com os próprios recursos do trabalhador gráfico, visto que as dificuldades financeiras sempre permeiam a vida dos trabalhadores em geral.

Desta forma, espero que o nosso objetivo principal seja atingido, que é o de deixar o trabalhador gráfico mais esclarecido a cerca de seus direitos, reduzindo assim a possibilidade do trabalhador ser lesado em seus direitos e garantias fundamentais.

Agradeço a todos os que colaboraram na elaboração deste manual.

Osni José Murara
Presidente.

TABELA MÍNIMA DE SALÁRIOS 2008/2009

Função	*Experiência*	*Salario 04/ 2008 a 03/2009*
Bloquista	12 meses	590,56
Bloquista	24 meses	679,27
Bloquista	48 meses	798,76
Cortador	24 meses	1.138,76
Cortador	36 meses	1.239,73
Compositor Manual	48 meses	1.163,92
Compositor Mecânico	48 meses	1.163,92
Impressor Tip. Manual	36 meses	1.073,19
Impressor Tip. Manual	48 meses	1.208,49
Impressor Tip. Automático.	36 meses	1.038,46
Impressor Tip. Automático	48 meses	1.188,00
Impressor Off-set Com. F8	12 meses	1.138,75
Impressor Off-set Com. F8	48 meses	1.252,57
Impressor Off-set Com. F4.	12 meses	1.239,75
Impressor Off-set Com. F4	48 meses	1.362,15
Impressor Off-set Ind. F4.	48 meses	1.387,61
Impressor Off-set Ind. F2	48 meses	1.441,18
Impressor Off-set Ind. F1.	54 meses	1.637,97
Impressor Flexográfico 02 e 03 cores	24 meses	561,75
Impressor Flexográfico 02 e 03 cores	48 meses	730,28
Impressor Flexográfico 04 cores	24 meses	786,45
Impressor Flexográfico 04 cores	48 meses	898,80
Impressor Flexográfico 05 cores	24 meses	898,80
Impressor Flexográfico 05 cores	48 meses	1.123,50
Rebobinadeira	06 meses	547,80
Máquina Batida	06 meses	547,80
Garantia Mínima de salário Até 06 meses	00 meses	415,00
Garantia Mínima de salário a partir de 06 meses	06 meses	547,80

O que é uma Convenção Coletiva de Trabalho?

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é o resultado das negociações entre sindicatos de empregadores e de empregados. Uma vez por ano, na data-base, é convocada Assembléia Geral para instalar o processo de negociações coletivas. No caso do SINDICATO DOS TRABALHADORES GRÁFICOS, a data-base é o dia 1º de abril. Isto significa que, nesta data, reajustes, pisos salariais, benefícios, direitos e deveres de patrões e empregados serão objeto de negociações. Se os sindicatos, autorizados pelas respectivas assembléias gerais, estiverem de acordo com as condições estipuladas nas negociações, assinam a Convenção Coletiva de Trabalho, documento que deverá ser registrado no Ministério do Trabalho. As determinações da CCT atingem a todos os integrantes da categoria

Características

Uma Convenção Coletiva de Trabalho cria lei entre as partes, que devem ser respeitadas durante sua vigência.

Ressalta-se que suas cláusulas não podem ferir direitos previstos na legislação, sob pena de nulidade.

Negociação Coletiva

A Convenção Coletiva de Trabalho é fruto de negociação entre as partes, através de respectivas comissões de negociação, que são escolhidas e têm poderes de negociação outorgados nas assembléias convocadas para esta finalidade.

Data-Base

Segundo a legislação trabalhista, data-base é aquela na qual os sindicatos representantes das respectivas categorias têm para, através de negociação ou ajuizamento de ação coletiva, requerer,

rever, modificar ou extinguir normas contidas nos instrumentos normativos de sua categoria. É o mês no qual se discute o reajuste salarial.

Rol de Reivindicações

O primeiro passo ocorre quando um dos sindicatos, geralmente o laboral, envia o Rol de Reivindicações à outra parte, contendo as reivindicações da categoria, previamente discutidas e aprovadas em assembléia.

O que é negociado

Tudo o que diz respeito à relação de emprego das partes representadas pode ser inserido na Convenção Coletiva de Trabalho, porém, dentro do limite legal.

Cláusulas Econômicas

Versam sobre a remuneração, reajustes salariais, piso salarial, gratificações, valor das horas extras, vales, entre outras.

Cláusulas sociais

São as demais cláusulas, que não geram um desembolso imediato por parte dos empregadores, como a garantia de emprego por um determinado período, seguro de vida, abono de faltas, condições de segurança e higiene do trabalho, etc.

Validade

Uma convenção coletiva de trabalho terá a validade máxima de dois anos, porém, o mais comum é o prazo de um ano.

Nada impede que certas cláusulas tenham validade diversa de outras, desde que seja respeitado o limite de dois anos.

Aditamento(termos aditivos)

Durante sua vigência, é licito as partes fazer inclusões e alterações de cláusulas, através de um instrumento chamado de aditamento ou termo aditivo.

Registro

Para ter validade, a Convenção Coletiva de Trabalho devidamente assinada, deve ser registrada na Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho.

Frustração nas negociações(dissídio coletivo de trabalho)

Caso não haja acordo entre as partes para formalizar uma Convenção Coletiva de Trabalho, as mesmas poderão ingressar com uma ação junto ao Tribunal Regional do Trabalho (dissídio coletivo), para que este aplique um instrumento normativo, neste caso chamado de Sentença Normativa

Convenção coletiva de trabalho do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Cascavel e Região período de 01/04/2008 a 31/03/2009

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO2008/2009

Convenção Coletiva de Trabalho, que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DE CASCAVEL E REGIÃO, com sede na Avenida Brasil, 5256, Cascavel, Estado do Paraná, CNPJ nº. 78.681.400/0001-05,** representado pelo Presidente que abaixo subscreve, Sr. Osni José Murara, C.P.F. nº. 335.943.099-91-.. e, de outro lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ, com sede na Rua General**

Osório, 989, Cascavel, Estado do Paraná, CNPJ nº. 81.272.270/0001-53, representado pelo Presidente, que abaixo subscreve, Sra. Deyse Paula Fortunato Alvares, C.P.F. nº.27.216.819-07, mediante as cláusulas e condições seguintes, aprovadas pelas respectivas assembléias gerais convocadas para esse fim, das Entidades:

01. DATA-BASE PRAZO DE VIGÊNCIA:

Vigência de 12 (doze meses), a partir de 1º (primeiro) de abril de 2008, para findar em 31(trinta e um) de março de 2009, passando-se a data-base para 01 (um) de abril/2009.

02. PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E REVISÃO:

Os entendimentos com vistas à celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho, para o próximo período, deverão ter início 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta Convenção.

03. CATEGORIAS E CLASSES ABRANGIDAS:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange as categorias empresarial e profissional das atividades gráfica e editorial, estabelecidas na base-territorial onde os sindicatos convenentes são representantes em idêntica base-territorial. Submetem-se ainda a esta convenção coletiva de trabalho, aquelas atividades exercidas por empresas, entidades ou órgãos públicos ou não, que mantenham setor de trabalhos gráficos próprios ou mesmo para terceiros, bem como por empresas que se dedicam à fabricação e venda de formulários contínuos; à digitação, composição gráfica e editoração computadorizada; Empresas Editoras; Copiadoras; Encadernadoras; fabricação de Etiquetas; Serigrafia; Fabricação de Embalagens e Empresas ou prestadores de serviços que realizam serviços

terceirizados por empresas gráficas. Para a consecução deste objetivo, os Sindicatos profissional e patronal devem tomar as medidas adequadas, até mesmo em juízo, em conjunto ou separadamente, sempre somando esforços, com a observância, inclusive, do disposto na cláusula 43.

04. CONDIÇÕES DE TRABALHO E SALÁRIO:

As condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante a vigência desta Convenção, são as seguintes:

a)CONDIÇÕES SALARIAIS GERAIS(cláusulas econômicas):

a.1)Reajuste Salarial:

As empresas reajustarão os salários de todos seus empregados no percentual de 7,00%(sete por cento) da seguinte forma.

No mês de abril de 2008, os salários de todos os empregados integrantes da categoria profissional serão reajustados pelo percentual de **7,00%(sete por cento),** que será aplicado **sobre os salários de abril de 2007** e em todas as faixas salariais inclusive sobre os valores dos pisos salariais mínimos previstos nas convenções anteriores.

a.2) Proporcionalidade

Para os empregados admitidos após 01/04/2007ou para as empresas que tiveram o início de suas atividades após 01/04/2007, deve-se aplicar a proporcionalidade de acordo com o mês

de admissão ou de início das atividades da empresa conforme a seguinte tabela de proporcionalidade.

Na aplicação dos reajustes poderão ser compensadas todas as antecipações, com exceção das alterações salariais decorrentes de término de aprendizagem, promoção, transferência de cargos, função.

Nenhum salário profissional poderá ficar abaixo do piso mínimo da respectiva função.

Tabela de Proporcionalidade

Mês da admissão ou início de atividade	Índice de proporcionalidade	Percentual correspondente
abr/07	1,0699994	7,00
mai/07	1,0639836	6,40
jun/07	1,0580015	5,80
jul/07	1,0520531	5,21
ago/07	1,0461381	4,61
set/07	1,0402564	4,03
out/07	1,0344078	3,44
nov/07	1,0285920	2,86
dez/07	1,0228089	2,28
jan/08	1,0170584	1,71
fev/08	1,0113402	1,13
mar/08	1,0056541	0,57

a.3)Vales Obrigatórios:

Haverá concessão obrigatória de adiantamentos ou vales, até o dia 20 de cada mês em curso, em valor não inferior a 40% dos salários do mês. Ressalvasse que tratamentos mais favoráveis, que já vêm sendo dispensados em torno do tema serão mantidos;

a.4)Revisão das Cláusulas Econômicas:

A qualquer tempo, desde que as condições assim o exigirem, poderão ser analisadas e de comum acordo revistas as cláusulas e condições econômicas da presente convenção Coletiva de Trabalho.

b)CLASSIFICAÇÃO FUNCIONAL E SALÁRIO PROFISSIONAL:

b.1): Permanecem classificadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as seguintes funções:

BLOQUISTA:CBO 7663-15 - CORTADOR: CBO 7663-20 COMPOSITOR MANUAL:CBO 7686-05 - COMPOSITOR MECÂNICO:(LINOTIPISTA CBO 7686-10 MONOTIPISTA:CBO 7686-15 COMPOSITOR ELETRÔNICO:CBO 7661-20 IMPRESSOR TIPOGRÁFICO MANUAL:CBO 7262-50 IMPRESSOR TIPOGRÁFICO AUTOMÁTICO:CBO 7262-50 IMPRESSOR CATEGORIA COMERCIAL:CBO 7262-15 - ;IMPRESSOR CATEGORIA INDUSTRIAL:CBO 7262-15 - AUXILIAR DE IMPRESSOR CATEGORIA INDUSTRIAL:CBO 7262-15 IMPRESSOR DE CORTE E VINCO:CBO 7663-10 - IMPRESSOR DE CORTE E VINCO:CBO 7663-10 MONTADOR DE CORTE E VINCO:CBO 7663-25 - FOTOLITOGRAFO RETOCADOR:CBO 7661-50 FOTOLITÓGRAFO MONTADOR:CBO 7661-25 - COPIADOR DE CHAPAS OFFSETCBO 7661-45 IMPRESSOR PROVISTA:CBO 7662-50

ENCADERNADOR:CBO 7687-05 - FOTOGRAFO EM PRETO E BRANCOCBO 7664-10:

b.2) Aos novos ocupantes das funções classificadas e definidas no subitem b.1, primeira parte, desde que preencham as condições mencionadas, continuam sendo assegurados os salários mensais mínimos estabelecidos nas convenções anteriores que, por força da presente convenção coletiva, a partir de 1º de abril de 2008 passam a ser os seguintes:

TABELA MÍNIMA DE SALÁRIOS 2008/2009

Função	*Experiência*	*Salario 04/ 2008 a 03/2009*
Bloquista	12 meses	590,56
Bloquista	24 meses	679,27
Bloquista	48 meses	798,76
Cortador	24 meses	1.138,76
Cortador	36 meses	1.239,73
Compositor Manual	48 meses	1.163,92
Compositor Mecânico	48 meses	1.163,92
Impressor Tip. Manual	36 meses	1.073,19
Impressor Tip. Manual	48 meses	1.208,49
Impressor Tip. Automático.	36 meses	1.038,46
Impressor Tip. Automático	48 meses	1.188,00
Impressor Off-set Com. F8	12 meses	1.138,75
Impressor Off-set Com. F8	48 meses	1.252,57
Impressor Off-set Com. F4.	12 meses	1.239,75
Impressor Off-set Com. F4	48 meses	1.362,15
Impressor Off-set Ind. F4.	48 meses	1.387,61
Impressor Off-set Ind. F2	48 meses	1.441,18
Impressor Off-set Ind. F1.	54 meses	1.637,97

Impressor Flexográfico 02 e 03 cores	24 meses	561,75
Impressor Flexográfico 02 e 03 cores	48 meses	730,28
Impressor Flexográfico 04 cores	24 meses	786,45
Impressor Flexográfico 04 cores	48 meses	898,80
Impressor Flexográfico 05 cores	24 meses	898,80
Impressor Flexográfico 05 cores	48 meses	1.123,50
Rebobinadeira	06 meses	547,80
Máquina Batida	06 meses	547,80
Garantia Mínima de salário Até 06 meses	00 meses	415,00
Garantia Mínima de salário a partir de 06 meses	06 meses	547,80

Observa-se que, na conceituação dos salários profissionais mensais aqui referidos, não importa a modalidade de pagamento, neles se computando, quando for o caso, prêmio de produção e outras vantagens, bem como, evidentemente, o próprio descanso semanal remunerado; não se computa, todavia, o adicional de insalubridade, quando devido, o qual é pago em rubrica à parte.

b.3):O exercício da função, para os fins previstos no subitem b.2, será comprovado pela anotação constante da Carteira de Trabalho; na hipótese de que o empregado haja concluído o curso de aprendizagem gráfica no SENAI, este tempo será considerado para os mesmos fins, em apenas 1/3 (um terço) da duração do respectivo curso;

b.4):A aplicação dos salários previstos no subitem b.2 far-se-á, desde logo, aos empregados que em 01 de abril de 2008, tiverem completado os tempos mínimos de experiência lá exigidos; e os empregados que vierem a alcançar os tempos mínimos de experiência no curso da vigência desta Convenção, terão direito àqueles salários a partir do momento em que completarem os mencionados tempos mínimos de experiência;

b.5): As empresas, que possuem máquinas impressoras

MINERVA, automáticas ou manuais, e/ou máquinas Off-set, formato ofício, inclusive duplicadora Off-set, será obrigada a ter, para cada 2(duas) máquinas, ao menos 01(um) empregado, dentre os classificados nestas funções;

b.6): I - Os empregados, para fizerem jus aos benefícios assegurados no subitem b.2, deverão provar haver concluído o excurso primário completo, ou seja, o equivalente até o quarto ano do atual primeiro grau, ou provar haver efetuado matrícula em tal curso na vigência desta Convenção;

II - a aludida escolaridade não se aplica ao COMPOSITOR MANUAL E COMPOSITOR MECÂNICO, para os quais a exigência e a instrução básica de primeiro grau ou curso técnico do SENAI;

III – outrossim, tal exigência não se aplica aos empregados constantes das demais classificações que, em 1º de maio de 1981, já tiveram alcançado os tempos mínimos de experiência assinalados no mesmo subitem b.2, ficando esclarecido que a referida data (1º de maio de 1981), para o fim aqui declinado, será mantida, em caráter definitivo, nas Convenções subseqüentes a esta;

b.7): Continuará constituída e agilizada e deverá prosseguir em seus trabalhos, a comissão composta de 2 (dois) representantes do sindicato patronal, de 2 (dois) representantes das entidades dos trabalhadores (podendo estes ser da Federação dos Trabalhadores na Indústrias do Estado do Paraná) e de 1 (um) representante de Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Departamento Regional do Paraná, com vistas a assessorar as entidades convenentes na aplicação das disposições consignadas nesta letra "b" e seus subitens, acompanhando e examinado os resultados práticos que foram atingidos e dirimindo dúvidas que porventura possam ser suscitadas entre as partes, relativamente à sua execução, bem como

com vistas a apresentar os critérios de novas classificações funcionais, na hipótese de se revelarem satisfatórios os resultados alcançados pela presente Convenção;

c)GARANTIA MÍNIMA DE SALÁRIO:

Aos empregados que desenvolvem atividades ligadas diretamente à produção, até 06 (seis) meses de serviço são assegurados, a partir de **abril de 2008,** os salários mensais mínimos de R$ 415,00 (quatrocentos e quinze reais) e aos empregados com mais de 06 (seis) meses de serviço na mesma empresa, são assegurados, a partir de **abril de 2008**, os salários mensais mínimos de R$ 547,80 (quinhentos e quarenta e sete reais e oitenta centavos).

d) COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO:

Tendo em conta o grande acúmulo de trabalho das entidades da categoria profissional e das empresas integrantes da categoria econômica, para fixação de acordos individuais referentes à compensação da jornada de trabalho, pela extinção total ou parcial do expediente aos sábados, acordam, ainda, os convenentes, em continuar oficializado tal regime de compensação, nas condições abaixo:

d.1) Para as empresas e seus respectivos empregados que optarem por este regime, o horário de trabalho será o seguinte:

- extinção completa de trabalho aos sábados: das 04(quatro) horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira, com acréscimo de até, no máximo, 2 (duas) horas diárias de maneira que nesses dias se completem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitados os intervalos de lei;

- extinção parcial de trabalho aos sábados: as horas correspondentes a redução do trabalho aos sábados serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de trabalho de segunda

a sexta-feira, observadas as coordenadas; básicas referidas na hipótese anterior;

d.2) Competirá a cada empresa, em consenso com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados, dentro das normas básicas aqui traçadas. Nesta consonância e para a devida formalização dos pertinentes acordos de prorrogação e compensação da jornada de trabalho com os empregados, e devido a grande extensão da Base-Territorial, ficam as empresas dispensadas da homologação do Sindicato dos Trabalhadores, bastando apenas remeter cópia do acordo de compensação.

d.3) Na ocorrência de feriado ou de fato considerado excepcional, no decurso da semana, a requerimento de, pelo menos, dois terços (2/3) dos empregados dirigido as suas respectivas empresas, poderão estas deferir, ou indeferir, solicitações no sentido de que em um ou mais dias da semana não haja trabalho, mediante a compensação das horas assim não trabalhadas em outros dias da semana, de forma a se completarem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais; ou, ainda, na mesma hipótese e da mesma modalidade, deferir ou indeferir solicitação no sentido de que em um ou mais dias da semana não haja trabalho, com a perda dos vencimentos correspondentes, assegurado, todavia, o pagamento do descanso semanal remunerado.

05. COMISSÃO DE ESTUDO COM VISTAS AS FUTURAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO:

Além da comissão a que se refere a cláusula quarta, no subitem b.7, outra desde logo será formada, composta de 2 (dois) representantes do Sindicato das Indústrias Gráficas do Oeste do Estado do Paraná (sendo-lhe facultado que um destes representantes

possa ser escolhido dentre os diretores ou advogados da Federação das Indústrias do Estado do Paraná, obviamente desde que haja anuência de tal entidade neste sentido), e de 2 (dois) representantes das entidades sindicais convenentes, da categoria profissional. A comissão, de que ora se trata, procederá a estudos e apresentará sugestões, a serem debatidas e analisadas no ensejo das futuras convenções coletivas de trabalho a serem firmadas objetivando um crescente aprimoramento das mesmas. A comissão em tela deverá abordar problemas relacionados com dirigentes sindicais e de associações profissionais, licenciamento e liberação dos mesmos dirigentes, delegados e representantes sindicais, rotatividade da mão-de-obra, insalubridade e outros assuntos que digam respeito ao setor.

06. AVISO PRÉVIO - PREVISÃO DE CONDIÇÕES:

No aviso prévio, deverá a empresa esclarecer se o empregado irá ou não trabalhar no período, cabendo por sua vez ao empregado deixar claro sua opção, ou pela ausência em sete dias consecutivos ou pela redução da jornada em duas horas diárias. Caberá a empresa especificar em todas as vias do aviso prévio o dia, a hora e o local para o pagamento das verbas rescisórias. Tal procedimento aplica-se também nos casos de pedido de demissão. Outrossim, o aviso prévio não poderá ser concedido, nem pelo empregado, nem pelo empregador, nos trinta dias posteriores ao retorno das férias, a não ser nos casos de rescisão contratual nas hipóteses ao art. 482 da CLT ou acordo entre as partes, homologado pelo sindicato profissional.

07. ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES:

A empresa fará as rescisões de contrato de trabalho com a assistência do Sindicato profissional ou, na sua ausência, com

assistência do órgão competente, dos empregados que tenham seis ou mais de seis meses de trabalho.

08. RECOMENDAÇÃO NA DIVULGAÇÃO DE AVISOS E ENTREGA DE BOLETINS:

A empresa favorecerá os dirigentes sindicais na divulgação de avisos e entrega de boletins. Recomenda-se, outrossim, que seja concedido espaço, em local de fácil acesso, para fixação de avisos da entidade profissional, na forma dos entendimentos que neste sentido mantiverem com seus dirigentes.

09. REFEITÓRIO:

A empresa permitirá aos seus empregados, nos períodos de refeições e descanso, a permanência no recinto do estabelecimento, quando houver refeitório.

10. ADMISSÃO:

O empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, perceberá salário igual ou superior ao do empregado substituído.

11. FÉRIAS PROPORCIONAIS:

O empregado com menos de 01 (um) ano de serviço que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho fará jus a férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de efetivo serviço.

12. INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DAS FÉRIAS:

O início de gozo de férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados, sob pena de ser devido em dobro o pagamento correspondente a esses dias.

13. PRORROGAÇÃO DO ESTUDANTE:

É vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovem a sua situação escolar, ficando a seu critério a opção pela citada prorrogação, de comum acordo de prorrogação de horário.

14. DECLARAÇÃO DE JUSTA CAUSA:

Ao empregado dispensado por justa causa, o empregador deverá entregar declaração do motivo determinante, sob pena de presunção de injusta causa.

15. ESTABILIDADE DA GESTANTE:

A mulher gestante goza de estabilidade provisória, não podendo ser demitida até 60 (sessenta) dias após seu retorno do período legal de afastamento de natalidade, desde que comunique seu estado, no ato da dispensa e apresente, em 5 (cinco) dias, o teste laboratorial e o atestado comprobatório da gravidez.

Parágrafo Único - Não se aplica o disposto nesta cláusula nos seguintes casos: a) término do contrato de experiência; b) rescisão contratual nas hipóteses do art. 482 da CLT; c) em decorrência de pedido de demissão pela empregada; d) acordo entre as partes, homologado pelo Sindicato Profissional.

16. ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO:

A empresa anotará nas carteiras de trabalho dos empregados os cargos que efetivamente desempenham.

17. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE:

A empresa complementará o valor do auxílio-doença ou acidente pago pela Previdência Social até o limite da remuneração que deveria

estar sendo percebida, se em serviço estivesse o empregado.

§ 1º - A concessão do benefício previsto nesta Cláusula será devida pelo período máximo de 12 (doze) meses, para cada licença concedida.

18. QUITAÇÃO:

Fica estabelecida a obrigatoriedade do empregador pagar as verbas rescisórias e dar baixa em CTPS no prazo de Lei em caso de rescisão contratual, sob pena do pagamento de salários até a data do efetivo acerto de contas, sendo computado tal prazo como tempo de serviço para todos os efeitos legais, além da multa prevista em Lei.

19. COMPROVANTES DE PAGAMENTO:

Obrigatoriedade de fornecimento, pela empresa aos empregados, de envelope de pagamento ou contracheque, discriminando as importâncias da remuneração e os respectivos descontos efetuados, inclusive valores do FGTS.

20. SERVIÇO MILITAR:

Fica assegurado ao empregado em idade de convocação para prestação de serviço militar, estabilidade no emprego desde o alistamento até noventa dias após a baixa ou desincorporarão.

21. HORAS EXTRAS:

O adicional de horas extras será de, pelo menos, 50%(cinqüenta por cento) nas duas primeiras horas extraordinárias trabalhadas no dia e, de 60% (sessenta por cento) para as horas seguintes do mesmo dia.

22. LICENÇA DE DIRIGENTE SINDICAL:

A empresa se compromete a conceder licença remunerada aos

dirigentes sindicais efetivos e suplentes quando participarem de encontros, reuniões, conferências, congressos, cursos, simpósios, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada com a devida antecedência e não superior a oito dias no ano e 02 (dois) dias consecutivos no mesmo mês.

23. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

O contrato de experiência somente terá validade se expressamente celebrado, com data de início datilografada e assinada pelo empregado sobre a referida data, devendo ser anotado em CTPS e entregue cópia ao empregado, mediante recibo, tendo como prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

24. VALE-TRANSPORTE:

A empresa concederá vale-transporte aos empregados que os utilizarem em valor mensal nunca superior ao oficialmente cobrado pelas empresas transportadoras, multiplicando pelo número de dias úteis do mês. Em caso de labor em outros dias o vale-transporte cobrirá também a estes.

25. TRABALHO APÓS AS 20:00 HORAS:

Os empregados que laborarem após às 20:00 horas terão direito a lanche ou refeição.

26. GPS, GEFIP E RAIS:

As empresas se obrigam a encaminhar a entidade sindical dos trabalhadores mensalmente cópias devidamente quitadas da **GPS**, nos termos da Lei nº 8.870/94 e da **GEFIP; e** uma via de sua **RAIS,** na mesma ocasião em que fizerem a entrega aos órgãos oficiais.

27. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, por 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à complementação de tempo para aposentadoria, pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 5 (cinco) anos de vinculação empregatícia com o mesmo empregador.

§ 1º - Quanto aos empregados na proximidade de aposentadoria, de que trata esta Cláusula, deve observar-se que:

I - a estabilidade provisória somente será adquirida a partir do recebimento, pelo empregador, de comunicação do empregado, por escrito, devidamente protocolada, sem efeito retroativo, contendo a afirmação de que reúne as condições previstas para a obtenção da aposentadoria, indicando as data em que completará o tempo previsto para a concessão da aposentadoria;

II - a estabilidade se extinguirá automaticamente se o empregado não requerer a aposentadoria imediatamente após completado o tempo mínimo necessário à aquisição do direito a ela.

28. pagamento de trabalho realizado em domingos e feriados:

O trabalho realizado em domingos e feriados será pago em dobro, sem prejuízo da remuneração do descanso semanal.

29. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:

Para pagamento das verbas rescisórias, o salário do empregado deverá ser corrigido pela aplicação do INPC acumulado entre a última data-base da categoria e o mês do desligamento.

30. PRIMEIROS SOCORROS:

A empresa se obriga a estar equipada com material necessário a prestação de primeiros socorros médicos.

31. UNIFORMES:

Quando exigido, haverá concessão gratuita de uniforme pela empresa, em número compatível com a função exercida, a critério destas.

32. AUXÍLIO FUNERAL:

Na hipótese de falecimento do empregado, será pago a sua família, a título de auxílio funeral, a importância equivalente a um salário mínimo.

33. PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO:

A empresa obriga-se a efetuar o pagamento do décimo terceiro salário dentro dos prazos estabelecidos em lei. O descumprimento dos prazos lhes implicará na obrigação de realizar o pagamento dos valores correspondentes reajustados pela variação monetária.

34. MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO:

Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de pagamento de salário com atraso de até 30 (trinta) dias, e de 20% (vinte por cento) quando o atraso for superior a trinta dias, além de correção monetária.

35. FUNDO DE GARANTIA:

No ato de homologação ou de quitação de contrato de trabalho, a empresa deverá fornecer ao empregado o extrato da conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado;

Parágrafo Único - A empresa deverá trazer no ato de homologação de rescisão contratual, os comprovantes de pagamento de salários e recolhimento de FGTS dos últimos doze meses de trabalho.

36. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS TRABALHADORES E PATRONAL:

A Taxa de Contribuição Confederativa destinada ao Sindicato dos Trabalhadores e ao Sindicato Patronal; consoante com o fixado nas respectivas Assembléias Gerais que, em se tratando da categoria profissional, será descontada em folha para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; para o que os mencionados sindicatos remeterão as guias e instruções pertinentes.

37. CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

A Contribuição Associativa mensal paga ao Sindicato Profissional pelos seus afiliados, conforme os valores deliberados pela respectiva assembléia geral, na importância de R$ 17,00(dezessete reais), deverão ser descontadas em folha de pagamento e recolhidos pelas empresas até o dia 15(quinze) do mês subseqüente do pagamento salarial que se refere o desconto, sob pena de acréscimo de 0,34%(zero vírgula trinta e quatro) do montante não recolhido, por dia de atraso.

Ficam Isentos do pagamento das mensalidades, associativas os associados cujos seus salários sejam iguais ou inferiores a garantia mínima de salário estabelecida nesta cct.

38 FUNDO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

Por mútuo consentimento das partes convenentes, fica ajustado que as empresas pagarão à Entidade Sindical dos Trabalhadores a importância equivalente a R$ 17,00(dezessete reais) por mês por empregado não afiliado ao sindicato profissional, abrangido pela presente convenção coletiva de trabalho.

Com estes recursos a Entidade sindical dos trabalhadores promoverá assistência social e formação profissional aos integrantes da categoria profissional.

A contribuição será recolhida até o dia 15 subseqüente ao mês vencido.

Tendo em vista o caráter eminentemente excepcional, as disposições contidas nesta cláusula são compreendidas apenas durante a vigência desta convenção, não assegurando quaisquer direitos, individuais ou coletivos a qualquer título.

39 - ESCOLA DE FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS GRÁFICOS:

A Convenção n.º 142 da OIT em seu artigo 5º, voltada para o desenvolvimento de Recursos Humanos, preconiza: "*Políticas e programas de orientação profissional e de formação profissional deverão ser formuladas e implementadas em cooperação com as organizações de empregadores e trabalhadores*...

Com o objetivo de promover o acesso à formação profissional e reintegração do trabalhador ao mercado de trabalho e sua socialização; fomentar o pleno emprego, com a finalidade de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômico e social, elevar o nível de vida, satisfazer a demanda de mão-de-obra e resolver o problema de desemprego e subemprego. Os sindicatos convenentes através deste instrumento, assumem o papel de formar profissionais na certeza de que só assim obter-se-á cidadãos comprometidos com a sociedade como um todo e preparados para a vida.

Na certeza de que estamos buscando um trabalho que seja tão produtivo quanto possível, onde cada trabalhador terá toda a possibilidade de adquirir a formação profissional necessária para ocupar um emprego que lhe convenha e de utilizar nesse emprego a

formação e as faculdades que possua, assumimos uma postura inovadora compatível com a nossa realidade, visando lograr um melhor equilíbrio entre a expansão das possibilidades de emprego e a oferta da mão-de-obra

Com este intuito, a partir da vigência deste instrumento social, fica constituída no âmbito dos sindicatos convenentes a ESCOLA DE FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL GRÁFICO, mediante o seguinte:

Para que seja possível uma formação a altura dos objetivos traçados e como as entidades convenentes ainda não dispõe de recursos suficientes para criar uma estrutura física de tal porte, pois necessário são equipamento de alto valor, utilizar-se-ão equipamentos das próprias empresas interessadas na formação desses profissionais, através de convênios firmados entre os sindicatos convenentes e as empresas interessadas.

Desta forma os sindicatos convenentes formarão um cadastro de empresas interessada em disponibilizar os equipamentos e os profissionais para dar formação e de alunos interessados a ingressar nos cursos oferecidos.

Escolhido o curso pelo aluno, os sindicatos convenentes firmarão um convênio com a empresa ofertante do curso, onde o aluno irá participar de aulas práticas e teóricas ministradas pelos próprios profissionais da empresa. Sendo as regras e implicações legais tratadas no próprio contrato de convênio, ressalvando-se, antecipadamente, que o aluno permanecerá no recinto da empresa conveniada na qualidade de aluno não gerando em favor do aluno quaisquer direitos a remuneração e encargos.

Quando o aluno for considerado, pelos profissionais, apto a desenvolver plenamente a profissão aprendida o mesmo deverá ser avaliado por instrutores do SENAI para fins de expedição de

certificado, se aprovado. Para tal finalidade os sindicatos convenentes firmarão convênio com o SENAI

Depois de formado o aluno deverá dar preferência ao trabalho na empresa onde participou do curso de formação, podendo somente dar preferência a outras empresas se dispensado pela empresa instrutora.

Para dar complemento a consecução dos objetivo aqui traçados as entidades manterão um serviços gratuito de emprego destinado a formar um banco de dados permanente de empregos disponíveis e de trabalhadores candidatos a uma vaga.

Por se tratar de norma de caráter inovador as disposições desta cláusula poderão ser ajustadas a qualquer tempo para uma melhor adaptação ao objetivos traçados.

40. FISCALIZAÇÃO:

Além da fiscalização direta que será exercida pela entidade sindical acordante objetivando o rigoroso cumprimento de todas as cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho, os signatários, em conjunto ou isoladamente, poderão solicitar, com a mesma finalidade, a colaboração da Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná.

41. ACORDOS COLETIVO DE TRABALHO:

A validade dos Acordo Coletivos de Trabalho firmados entre as empresas e o sindicato dos trabalhadores fica subordinada à assistência do sindicato patronal.

42. SEGURO DE VIDA

As empresas contratarão, para todos os seus empregados, uma apólice de seguro de vida em grupo, com previsão de indenização mínima de R$ 5.000,00 para o caso de morte natural, e de R$

10.000,00 em caso de morte acidental.

§ 1º - O custo do prêmio será dividido na proporção de 50% para a empresa e 50% para o empregado.

§ 2º - Fica autorizado o desconto, em folha de pagamento, da parte do prêmio que couber ao empregado.

§ 3º - Se a empresa não providenciar o seguro de vida, em caso de sinistro ela fica responsável pelo pagamento da indenização que o empregado receberia da seguradora se estivesse segurado.

§ 4º - Os empregados que forem admitidos durante a vigência desta convenção aderirão automaticamente ao contrato de seguro, tendo a empresa o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da admissão, para incluí-lo na apólice.

43. EXTENSÃO DA PRESENTE CONVENÇÃO A TODA ATIVIDADE GRÁFICA

A presente convenção coletiva de trabalho abrange as seguintes atividades econômicas e profissionais: impressão em off set em geral, off set plana, rotativa fria, quente e seco, tipográfica, litográfica, rotooffset, plotter, serigráfica, tampográfica, holográfica, letterpress, digital e outras técnicas de impressão sobre qualquer tipo de suporte; indústrias da gravura e de acabamento gráfico, entre elas as que se dedicam à encadernação, corte e vinco manual ou mecanizado, confecções de montagem de facas, envernizamento em geral, calandra, plastificação, laminação, coladoras, rebobinação, corte, dobra, capa dura e flexível, vincagem, gofragem, relevo, hot-stamping, hot-melt, pva, pur, brochura, costura, lombada quadrada, grampeação, endereçamento, acabamento mecânico e manual, envelopagem, intercalação, seladoras, serras, serrilhadoras, picotadeiras, shrink e outras operações de conversão de materiais

impressos; indústrias de carimbos e clicherias em geral compreendendo os processos à zinco, borracha, nylon-print, e outros tipos de materiais para a confecção de carimbos comerciais e industriais nos processos de impressão, flexográfica, anilina, e etc; das empresas de serviço de pré-impressão, tais como: clicheria, linotipo, fotolitos convencionais, eletrônicos, bureau, matrizes, plotter, prova de prelo, prova fotomecânica, prova digital, arte-final (lay-out), past up, scanner, diagramação em terminal de vídeo, composição, tratamento de imagem, editoração eletrônica e outros processos computadorizados relacionados às artes gráficas; indústrias de formulários contínuos compreendendo: todos os tipos de formulários contínuos e get mailer com ou sem impressão, alceadeiras, etc; indústrias de produtos gráfico editoriais, tais como: livros didáticos, para-didáticos, livros técnicos e de literatura, livros de artes e ilustrados, livros infantis, Atlas, enciclopédias, guias, anuários, almanaques e listas telefônicas; indústrias de produtos gráficos para acondicionamento (embalagens impressas em geral) compreendendo: embalagens em papel fantasia, embalagens cartográficas (cartões em geral e cartuchos) – rígidas e semi-rígidas, pré-montadas com ou sem acoplamento de micro-ondulados; embalagens flexíveis; embalagens em laminados plásticos por qualquer processo, incluindo-se o setor de extrusão, polímeros, rótulos plásticos encolhíveis, laminados, sacos e sacolas; embalagens em processo litográfico – (metal-gráfica) e todos os tipos de embalagens impressas por processo de serigrafia em rotulagens em geral; indústrias de etiquetas adesivas impressas por qualquer processo; indústrias de impressão digitalizada, laser, ink-jet, jato de tinta, jato de cera, plotter, reprodução xerográfica, heliográfica, plotagem, tampografia e letterpress (gráficas rápidas); empresas de serviços gráficos em brindes promocionais e em

empresas de produtos gráficos e comerciais e promocionais como: impressos padronizados, cartões de visita, convites em geral, cadernos, agendas, envelopes, cartelas, loterias, notas fiscais, carbonados, impressos de segurança, cheque, vales, cartões de créditos ou telefônicos, diplomas, cartões postais ou de mensagens, banners, pastas, folhetos, catálogos promocionais, impressos em geral, timbrados e padronizados, calendários, displays, baralhos, jogos impressos, puzzles, quebra-cabeças, álbuns, encartes, suplementos, outdoors, posters, cartazes, cardápios, mapas, bulas, áudio-visual, multimídia, sinalização, impressos escolares, produtos para festas, toda a atividade gráfica, inclusive às empresas, entidades ou órgãos que mantenham setor de trabalhos gráficos próprios ou mesmo para terceiros e demais atividades constantes dos pareceres técnicos exarados nos processos SP066/03 e SP075/03, da ABTG – Associação Brasileira de Tecnologia Gráfica.

44. PENALIDADES:

Pelo descumprimento de quaisquer das obrigações estabelecidas nesta convenção coletiva de trabalho, estabelece-se como penalidade prevista no artigo 613 alinea inciso VIII da CLT, em favor da parte prejudicada, o valor equivalente a 15% da garantia mínima de salário, estabelecida na cláusula 04 item "C" desta CCT; por cada descumprimento.

45. FORO:

O foro competente para apreciar quaisquer das cláusulas oriunda da presente convenção coletiva de trabalho, será o da Justiça do Trabalho da jurisdição em que se situar a empresa onde o obreiro

prestar os serviços ou a jurisdição da justiça do trabalho da sede das entidades convenentes.

46. DISPOSIÇÃO ESPECIAL e trasitória

Tendo em vista que a presente convenção coletiva foi celebrada em 28/04/2008, eventuais diferenças salariais retroativas a abril/2008, deverão ser pagas junto aos vales ou salários do mês de maio/2008.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ.
Deyse Paula Fortunato - Presidente.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DE CASCAVEL E REGIÃO.
Osni José Murara - Presidente.

PRIMEIRO TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO/2008/2009

Primeiro Termo aditivo à convenção coletiva de trabalho 2008/2009 que entre si fazem, de um lado **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DE CASCAVEL E REGIÃO,** representado pelo Presidente que abaixo subscreve, Sr. Osni José Murara, C.P.F. nº 335.943.099-91 e, de outro lado, o **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ**, representado pelo Presidente, que abaixo subscreve, Sra. Deyse Paula Fortunato Alvares, C.P.F. nº.27.216.819-07, mediante as cláusulas e condições seguintes, aprovadas pelas assembléias gerais convocadas para esse fim, das Entidades:

01. TERMO ADITIVO

O presente termo é aditivo à convenção coletiva de trabalho em vigor entre as partes, firmada em 28 de abril de 2008, devidamente registrada na subdelegacia regional do trabalho de Cascavel em 26 de janeiro de 2006, registrado no Ministério do Trabalho sob número 46317.000323/2008-04, para o período de 1º de abril de 2008 a 31 de março de 2009.

02. DO OBJETIVO DO TERMO

O presente termo aditivo tem por objetivo fixar pisos salariais e descrever as funções dos mesmos para os trabalhadores gráficos que trabalham em empresas de flexografia.

03: CLASSIFICAÇÃO FUNCIONAL E SALÁRIO PROFISSIONAL

Ficam classificadas neste Termo Aditivo a Convenção Coletiva

de Trabalho, as seguintes funções:

IMPRESSOR DE MÁQUINA DE BATIDA –
IMPRESSOR DE MÁQUINA FLEXOGRÁFICA ROTATIVA (02, 03, 04, 05 cores) –
REBOBINADOR (a) DE ETIQUETAS FLEXOGRÁFICAS –

04. TABELA MÍNIMA DE SALARIOS

Impressor Flexográfico 02 e 03 cores .. 24 meses .... R$ 561,75
Impressor Flexográfico 02 e 03 cores .. 48 meses .... R$ 730,28
Impressor Flexográfico 04 cores ..... 24 meses .... R$ 786,45
Impressor Flexográfico 04 cores ..... 48 meses .... R$ 898,80
Impressor Flexográfico 05 cores ..... 24 meses .... R$ 898,80
Impressor Flexográfico 05 cores ..... 48 meses .... R$ 1.123,50
Rebobinadeira ..... 06 meses .. R$ 547,80
Máquina Batida ..... 06 meses .... R$ 547,80
GARANTIA MINIMA DE SALÁRIOS ..... 06 meses .... R$ 547,80

05. Ratificação da Convenção Coletiva de Trabalho/2008/2009.

Fica mantida na plenitude, em todas as cláusulas e condições pactuadas com a suplementação do presente termo aditivo, a convenção coletiva de trabalho celebrada.

04. Foro.

O foro competente para apreciar quaisquer das cláusulas oriunda da presente convenção coletiva de trabalho, será o da Justiça do Trabalho da jurisdição em que se situar a empresa onde o obreiro prestar os serviços ou a jurisdição da justiça do trabalho da sede das entidades convenentes.

Por assim haverem acordado, assinam este em 04 (quatro) vias de igual teor e para os efeitos legais, sendo uma delas depositada, para fins de registro e arquivo, na Subdelegacia Regional do Trabalho de Cascavel, de conformidade com o estatuído pelo artigo 614 da CLT.

Cascavel, 07 de maio de 2008

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ.
Deyse Paula Fortunato - Presidente.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS DE CASCAVEL E REGIÃO.
Osni José Murara - Presidente.

MINISTERIO DO TRABALHO
Subdelegacia Regional do Trabalho de Cascavel nos termos do art. 614 da C L T o presente Instrumento Coletivo de Trabalho foi recebido para fins exclusivamente administrativos não tendo sido apreciado o mérito
Cascavel 09 MAI 2008 20
Aurea Maria Ribeiro
Auditora Fiscal do Trabalho
CIF 0001721 - Matr 2559971
MINISTERIO DO TRABALHO
DRT PR

DIREITOS DO TRABALHO MAIS UTILIZADOS

PRAZOS PARA EFETUAR A RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:

• Aviso Prévio trabalhado:

Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; Art.477CLT**§6º "a"**

• Aviso Prévio Indenizado (PAGO):

Até 10 dias após a data do aviso dado pela empresa. Art.477CLT **§6º "b"**

Obs.:

O não pagamento da rescisão de contrato de trabalho nestes prazos sujeitará o infrator à multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora (Art. 477, § 8º da CLT)

AVISO PRÉVIO: JORNADA DE TRABALHO

No cumprimento do aviso prévio dado pela empresa haverá uma redução da jornada, cabendo ao empregado a escolha pelas seguintes opções:

1) redução de duas horas na jornada de trabalho (Art. 488 da CLT);

2) redução de sete dias, contando-se, portanto, 23 dias corridos a partir da data do aviso prévio(Art. 488, § único da CLT);.

INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS NO AVISO PRÉVIO E NAS VERBAS RESCISÓRIAS:

· valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. (Art. 487 **§ 5º** CLT - Parágrafo incluído pela Lei nº

10.218, de 11.4.2001) (TST – Súmula 94)

· cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número das horas efetivamente prestadas e sobre ele aplica-se o valor do salário da época do pagamento de verbas rescisórias(Súmula 347 TST);

· cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia(Súmula 291 TST)

RESCISÃO DE CONTRATO NO MÊS QUE ANTECEDE A DATA-BASE

O empregado dispensado no período de 30 dias que antecede a data base, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal (Art. 9º, da Lei 7.238 de 29/10/1984)

DESCONTO NAS FÉRIAS DAS FALTAS INJUSTIFICADAS

Art. 130 (CLT). Após cada período de 12(doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I – 30 dias corridos, quando não houver faltado mais de 05 vezes;

II – 24 dias corridos, quando houver tido de 06 a 14 faltas;

III – 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;

IV – 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas;

·**Quem tiver mais de 32 faltas não tem direito a férias.**

DESCONTO DE VALES OU ADIANTAMENTOS

Qualquer desconto no pagamento da rescisão de contrato de trabalho não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração (Art. 477, § 5º da CLT)

REGISTRO EM CARTEIRA DE TRABALHO

A falta de registro em CTPS pode dar pena de reclusão de 02 a 06 anos (Código Penal, art. 297, § 4º, com redação da Lei 9983/2000)

PRAZO PARA EMPRESA DEVOLVER A CTPS

Art. 29 CLT - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, **o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar**,

Art. 53 CLT - A empresa que receber CTPS para anotar e a retiver por mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeita à multa de valor igual a quinze vezes o valor de referência regional.

FGTS Incidência ou Não

·13º Salário Indenizado **Incide FGTS(art. 27 DC 99.684/90)**

·Aviso Prévio Indenizado**, não Incide FGTS**. (Art. 15§ 6º Lei 8.036/90)

·Férias indenizadas,. **Não incide FGTS** (Art. 15§ 6º Lei 8.036/90,

·Multa atraso na Rescisão **não Incide FGTS(**Art. 15§ 6º Lei 8.036/90)

·Abono de Férias **não Incide(**Art. 15§ 6º Lei 8.036/90)

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS DE PAGAMENTO

O 13º salário deverá ser pago nas seguintes datas:

1ª parcela – até o dia 30/11 do ano corrente(Art. 3º Decreto 57.155-65)

2ª parcela – até o dia 20/11 do ano corrente(Art. 1º Decreto 57.155-65)

O DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PODE SER PAGO EM PARCELA

ÚNICA ?

O 13º Salário deverá ser pago em duas parcelas:

a) 1ª parcela - de fevereiro até o dia 30 de novembro Art. 3º Decreto 57.155-65

b) 2ª parcela - até o dia 20 de dezembro Art. 1º Decreto 57.155-65

Terão de ser, obrigatoriamente, duas parcelas, sendo vedada a unificação do pagamento do 13º salário em uma única parcela, conforme o art.3º Decreto 57.155/65

O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento no mesmo mês a todos os seus empregados. Art. 3º § 2º Decreto 57.155-65

Décimo Terceiro Salário Lei 4.090/1962. § 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos de pagamento

Horas extras

O adicional de horas extras será de, pelo menos, 50%(cinqüenta por cento) nas duas primeiras horas extraordinárias trabalhadas no dia e de 60% (sessenta por cento) para as horas seguintes do mesmo dia.**(cláusula 21 da CCT).**

INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS NAS FÉRIAS. A remuneração das férias inclui a das horas extraordinárias habitualmente prestadas. (TST – Súmula 151)

DSR Descanso Semanal Remunerado INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS

Horas Extras habitualmente prestadas incidem sobre

DSR.(Súmula 172 TST) (na base de 1/26 por período de descanso)

INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS NO 13º SALÁRIO

TST Enunciado nº 45 – Remuneração - Serviço Suplementar - Gratificação Natalina

A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090, de 1962.(gratificação natalina é o 13º salário)

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO do INSS Portaria MPS Nº 342 DE 16.08.2006

SALÁRIO-DE-CONTRIBUIÇÃO (R$) ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS

até 911,70 - 8,00%

de 911,71 até 1.519,50 - 9,00%

de 1.519,51 até 3.038,99 - 1,00 %

PORTARIA Nº 77, DE 12 de Março DE 2008

IR - FONTE E CARNÊ LEÃO

Rendimentos do Trabalho: 15% e 27,5% conforme tabela progressiva mensal abaixo reproduzida, para fatos geradores ocorridos no ano-calendário de 2008:

Base de cálculo mensal em R$	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto em R$
Até 1.372,81	-	-
De 1.372,82 até 2.743,25	15,0	205,92
Acima de 2.743,25	27,5	548,82

Adicional Noturno

Art. 73 da CLT – O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna

§ 1º - A hora do trabalho noturno será computada como de 52

(cinqüenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

§ 4º - Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

Salário Família

Tabela vigente para fatos geradores a partir de Abril/2007

Remuneração - **(R$) Salário-Família**	**Valor(R$)**
Até R$ 472,43	R$24,23
De R$ 472,44 Até R$ 710,08	R$17,07
Acima de R$ 710,08	R$ 0,00

Faltas ao serviço justificadas

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por exemplo, no Artigo número 473, cita nove casos em que a ausência do trabalhador deve ser abonada, ou seja, o empregador tem de pagar pelo(s) dia(s) não trabalhado(s). São eles:

Dois (2) dias consecutivo- em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes (pais, avós etc.), descendentes (filhos, netos etc.), irmãos ou pessoas que, declaradas em documento, vivam sob dependência econômica do empregado.

Três (3) dias seguidos - na ocasião do casamento do empregado;

Cinco (5) dias seguidos - no decorrer da primeira semana do nascimento de filho **(LICENSA PARTERNIDADE)**

Um (1) dia em cada doze (12) meses de trabalho - em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada.

Dois (2) dias, consecutivos ou não - para se alistar como eleitor, nos termos da lei respectiva.

No período de tempo em que o empregado tiver de se apresentar ao órgão de seleção do serviço militar obrigatório ou cumprir demais exigências para o alistamento, também poderá faltar, conforme a letra "c" do Artigo 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). Neste caso, a comprovação deve ser fornecida pelo respectivo órgão;

Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

As horas que forem necessárias; quando o empregado for arrolado ou convocado para comparecer à Justiça como testemunha

A partir de 12.05.2006, por força da Lei 11.304/2006, pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, o trabalhador estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Vale destacar que estas dispensas legais são contadas em dias de trabalho, ou seja, dias úteis para o empregado. Por isso, quando a legislação menciona dias "consecutivos" ela considera uma seqüência de dias de trabalho. Sábados, domingos e feriados não entram na contagem.

Outras hipóteses de Faltas

Fora da CLT, há outras circunstâncias em que a legislação considera a falta do empregado como justificada. Por exemplo, nos dias em que o trabalhador foi dispensado devido à nomeação para compor as mesas receptoras ou juntas eleitorais nas eleições ou requisitado para auxiliar seus trabalhos(eleitorais), conforme a Lei nº 9.504/97.

Também vale a paralisação das atividades por motivo de greve,

desde que haja decisão da Justiça do Trabalho. Ficam mantidos os direitos trabalhistas conforme a Lei nº 7.783/89.

Há também o Enunciado nº 155, do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ele determina que as horas que o empregado faltar ao serviço para comparecimento necessário, como parte (pessoa que figura num processo como autor, réu, testemunha etc.), à Justiça do Trabalho, não serão descontadas de seus salários.

Algumas empresas tratam de outras questões específicas, relativas às faltas, em seus regulamentos Internos de Trabalho.

E algumas Convenções Coletivas também tratam da questão, podendo haver previsão de abonar faltas além das já mencionadas. Portanto, é necessário verificar se a empresa possui um regulamento interno que trata da questão e checar também a Convenção Coletiva da categoria sobre outras hipóteses.

HORAS EXTRAS

Cláusula 21 da CCT - HORAS EXTRAS:

O adicional de horas extras será de, pelo menos, 50%(cinqüenta por cento) nas duas primeiras horas extraordinárias trabalhadas no dia e, de 60% (sessenta por cento) para as horas seguintes do mesmo dia.

Cláusula 28 da CCT. pagamento de trabalho realizado em domingos e feriados:

O trabalho realizado em domingos e feriados será pago em dobro, sem prejuízo da remuneração do descanso semanal.

Prazo para entrega da carteira de trabalho anaotações

Art. 29 CLT - A Carteira do Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 horas para anotar,

especificadamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º - As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

§ 2º - As anotações na Carteira do Trabalho e Previdência Social serão feitas:

a) na data-base;

b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;

c) no caso de rescisão contratual; ou

d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

§ 3º - A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

§ 4º - É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Nota: § 4º acrescido pela Lei nº 10.270, de 29/08/01, DOU de 30/08/01.

§ 5º - O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo.

Nota: § 4º acrescido pela Lei nº 10.270, de 29/08/01, DOU de 30/08/01 (RT 070/2001)

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Art. 58 CLT - A duração normal do trabalho, para os empregados

em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 59 CLT - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

Cláusula 21 da CCT - HORAS EXTRAS:

O adicional de horas extras será de, pelo menos, 50%(cinqüenta por cento) nas duas primeiras horas extraordinárias trabalhadas no dia e, de 60% (sessenta por cento) para as horas seguintes do mesmo dia.

Art. 60 CLT - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. *(Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)*

Art. 61 CLT - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão

de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 50% (cinqüenta por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

DOS PERÍODOS DE DESCANSO

Art. 66 CLT - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 67 CLT - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Salvo disposição legal é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho e Previdência Social, quando, ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança dp Trabalho (DNHST), se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. ***(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.3.1967)***

Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. ***(Parágrafo incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994)***

Art72 CLT - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10

(dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho..

FÉRIAS
DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

As férias poderão ser concedidas em 2 (dois) períodos, que não poderão ser inferiorer a 10 (dez) dias corridos.

Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinqüenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

A data de início das férias será informada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Mediante recibo do empregado

O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Se as férias forem concedidas após o prazo do período concessivo(12 meses após o vencimento), o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido

as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

DAS FÉRIAS COLETIVAS

Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade da férias coletiva, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS

O empregado perceberá, durante as férias, o salário que lhe for devido na data da sua concessão.

Quando o salário for pago por hora, por tarefa, por percentagem, comissão ou viagem, em utilidades, apurar-se-á a média do período aquisitivo(últimos 12 meses), aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados ao cálculo da remuneração das férias.

É facultado ao empregado converter(vender) 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário(dineiro), no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

O pagamento da remuneração das férias deve ser efetuado até 2

(dois) dias antes do início das férias

DOS EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na em caso de rescisão de contrato de trabalho qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido(art. 4º conv 132 da OIT)

É proibido descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: ***(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)***

I - **deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;**

II - **permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;**

III - **deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;**

IV - **tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.**

Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições acima previstas, retornar ao serviço.

GRATIFICAÇÃO NATALINA (13º SALÁRIO)

O que é Gratificação Natalina? Popularmente conhecida como "13º Salário" é a gratificação a que o servidor faz jus na proporção de 1/12 avos por mês ou fração acima de 15 dias de exercício durante o

respectivo ano civil, correspondente ao valor da remuneração percebida em dezembro.

O décimo terceiro salário é um direito garantido pelo art.7º da Constituição Federal de 1988. Consiste no pagamento de um salário extra ao

Quem tem direito: É devida indistintamente a toda categoria de empregados, inclusive os domésticos e o trabalhador avulso. Sendo computável no cálculo da indenização, só não é devida quando se tratar de despedida por justa causa (expressamente prevista no art.484 da CLT). Todo trabalhador com carteira assinada, bem como aposentados, pensionistas e trabalhadores avulsos. A partir de quinze dias de serviço, o trabalhador já passa ter direito a receber o décimo terceiro salário. A gratificação de Natal, popularmente conhecida como 13º. Salário foi instituída pela Lei 4090, de 13/07/1962, regulamentada pelo Decreto 57.155, de 03/11/1965, e alterações posteriores. Pela lei, todo empregado, incluindo aí o rural, o de safra, o doméstico, o avulso, tem direito a uma gratificação correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado. A base de cálculo da remuneração é a devida no mês de dezembro do ano em curso ou a do mês do acerto rescisório, se ocorrido antes desta data.

Como funciona: Ao contrário do cálculo feito para férias proporcionais, o Décimo Terceiro é devido por mês trabalhado, ou fração do mês igual ou superior a 15 dias. Desta maneira, se o empregado trabalhou, por exemplo, de 1º. de janeiro a 14 de março, terá direito a 2/12 (dois doze avos) de 13º. proporcional, pelo fato da fração do mês de março não ter sido igual ou superior a 15 dias. Desta forma, o cálculo é feito mês a mês, observando sempre a fração igual ou superior a 15 dias.

O décimo terceiro salário é calculado sobre o salário integral do

trabalhador a partir da seguinte fórmula: valor do salário ÷ 12 x n.º de meses trabalhados. O trabalhador deixa de ter direito a 1/12 avos relativos ao mês de trabalho quando tiver mais de 15 faltas não justificadas no mês.

As médias dos demais rendimentos como hora extra e comissões adicionais são também somadas ao valor do salário usado como base para o cálculo do décimo terceiro. Trabalhadores que só recebem comissão devem calcular o décimo terceiro baseando-se na média aritmética das comissões recebidas durante o ano.

Como o décimo terceiro é pago: O décimo terceiro é pago em duas parcelas:

A primeira deve ser paga entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, ou por ocasião das férias. Neste caso deverá ser solicitada por escrito ao empregador até o mês de janeiro do respectivo ano. Este adiantamento corresponde à metade do salário recebido pelo trabalhador no mês anterior ao pagamento e a segunda parcela será o saldo da remuneração de dezembro, deduzida da importância que já adiantada ao trabalhador. O prazo máximo para solicitar este adiantamento é 30 de novembro. Ressalta-se ainda que inflação ou aumento de salário não incidem na parcela já antecipada do décimo terceiro salário. O valor da antecipação, para efeito de compensação futura, se manterá fixo em reais, não podendo ser atualizado monetariamente.

E**xemplo**:

Mensalista: Salário mensal de R$ 800,00 recebe R$400,00.

O que integra o 13º salário:

Auxílio-doença previdenciário:

Quando um empregado se afasta por motivo de doença por mais de 15 dias, seu contrato de trabalho é suspenso a partir do 16º dia.

Quanto aos primeiros 15 dias, a empresa deve pagar o 13º salário; do 16º dia em diante ficará isenta. A empresa deve pagar o período anterior e posterior ao seu afastamento. Exemplo:

Um empregado esteve no auxílio-doença previdenciário no período de 06-02-2003 a 30-06-2003, retornando ao trabalho no dia 01-07-2003.

Como os primeiros 15 dias cabem à empresa pagar ao empregado, ele receberá como 13º salário 8/12 de seu salário, ou seja, os meses de janeiro, fevereiro, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro.

O 13º salário é pago pela Previdência Social ao segurado ou pensionista, quando estes estão recebendo o benefício. A partir do momento que passa a receber o auxílio-doença, faz jus ao 13º salário.

Auxílio-doença por acidente de trabalho:

As faltas decorrentes de acidente de trabalho não são consideradas para cálculo de gratificação natalina; isto quer dizer que o 13º salário deve ser pago integralmente, não se levando em consideração o tempo que o empregado esteve ausente por motivo de acidente de trabalho.

No caso de acidente, a empresa deva fazer o pagamento do complemento se o valor pago pela Previdência for inferior à remuneração real que ele deveria receber em dezembro. Exemplo: Se a remuneração que o empregado faz jus em dezembro foi maior que o limite máximo do salário-de-contribuição.

Serviço Militar:

O empregado não terá direito ao 13º salário referente ao período em que esteve afastado prestando o Serviço Militar.

Observação:

No caso de afastamento para prestação de Serviço Militar é exigível depósito mensal do FGTS correspondente ao período de afastamento,

inclusive ao 13º salário pela sua totalidade.

Adicional Noturno:

O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. Logo, integra também a gratificação natalina.

Adicional de Insalubridade:

Deve-se tomar como base a remuneração do mês de dezembro, de acordo com o tempo de serviço do empregado, no ano em curso, para cálculo da gratificação natalina. Portanto, se os adicionais fazem parte da remuneração do mês de dezembro, deve-se computá-los para o cálculo do 13º salário.

Hora extra e gratificação periódica:

De acordo com o Enunciado nº. 45 do TST,

"a remuneração do serviço suplementar integra o cálculo de gratificação natalina prevista na Lei nº. 4.090/62".

Entende-se que deverão ser inclusas, quando habituais, podendo-se obter a média de quantidade de horas extras trabalhadas no transcorrer do ano, multiplicando o número médio obtido pelo valor do salário hora extra de dezembro.

Exemplo:

Um empregado ganha em dezembro R$2,00 por hora

Fez de janeiro a novembro 495h

495h / 11 meses (janeiro a novembro) = 45h

Hora extra = R$2,00 x 1,50 = R$3,00

45 x R$3,00 = R$135,00

Acrescentar na 2ª parcela mais R$135,00.

Se houver possibilidade de acrescentar as horas extras do mês de dezembro, então divide-se por 12; não havendo condições, segue-se o exemplo dado, e no mês de janeiro faz-se o acerto.

Enunciado nº.78 do TST – Gratificação periódica:

"A gratificação periódica contratual integra o salário, pelo seu duodécimo, para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da gratificação natalina da Lei nº.4.090/62".

Exemplo:

Um empregado ganha em dezembro um salário de R$600,00 por mês, e recebe um salário de gratificação anual.

R$600,00 / 12 = R$50,00

Acrescentar mais R$50,00 à 2ª parcela da gratificação natalina.

Salário-de-benefício e remuneração do 13º salário:

Não será considerado no cálculo do salário de-benefício o 13º salário (gratificação natalina) por destinar-se ao custeio do abono anual desse benefício.

O 13º SALÁRIO E OS ENCARGOS (INSS, IR E FGTS).

Na 1ª parcela o 13º não terá a incidência de encargos com a exceção do FGTS, o qual terá que ser pago até o 7º dia do mês subseqüente ao do pagamento da parcela, com a incidência apenas no valor do adiantamento.

Já na 2ª parcela teremos a incidência dos encargos (IR, INSS), no valor total pago de 13º salário e novamente do FGTS, agora referente ao valor pago na 2ª parcela.

FGTS NO 13º SALÁRIO

Deve ser pago pelo empregado até o 7º dia do mês subseqüente ao pagamento tanto da 1ª quanto da 2ª parcela.

Se no vencimento não houver expediente bancário, este deverá ser antecipado para dia em que o serviço bancário esteja funcionando.

A alíquota de incidência é 8% do valor da remuneração do empregado.

Empregados com menos de 5 anos na empresa de acordo com a Lei Complementar nº. 110/01 deve-se acrescentar o percentual de 0,5% sobre a remuneração.

PRASO PARA PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os salários devem ser quitados até o 5º dia útil do mês subseqüente ao vencido, se estipulado o pagamento por mês (art. 459, §1º, CLT), e imediatamente, se estipulado por prazo inferior (CC, art. 331).

Vales Obrigatórios

Cláusula 04 - a.3 – CCT - Vales Obrigatórios:

Haverá concessão obrigatória de adiantamentos ou vales, até o dia 20 de cada mês em curso, em valor não inferior a 40% dos salários do mês. Ressalvasse que tratamentos mais favoráveis, que já vêm sendo dispensados em torno do tema serão mantidos;

CALENDÁRIO DE PAGAMENTO DOS SALARIOS DURANTE A VIGÊNCIA

Desta CCT nos termos do Artigo 459 §-1º da CLT:

Salário de:	Data do pagamento	Salário de:	Data do pagamento
Abril/2007	07/05/2008	13º Sal/08 2ª Parc.	20/12/2008
Maio/2007	06/06/2008	Dezembro/2007	07/01/2009
Junho/2007	04/07/2008	Janeiro/2008	06/02/2009
Julho/2007	06/08/2008	Fevereiro/2008	06/03/2009
Agosto/2007	06/09/2008	Março/2008	06/04/2009
Setembro/2007	05/10/2008		
Outubro/2007	06/11/2008		
13º Sal/08 1ª Parc.	30/11/2007		
Novembro/2007	05/12/2008		

CLÁUSULA 34.DA cct - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO:

Fica estabelecida multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de pagamento de salário com atraso de até 30 (trinta) dias, e de 20% (vinte por cento) quando o atraso for superior a trinta dias, além de correção monetária.

ESTABILIDADE DO ACIDENTADO (de 12 meses)

Lei 8.213/1991

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Decreto 3.048 /1999

Art. 346. O segurado que sofreu o acidente a que se refere o art. 336 tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente.

Art. 20. (Lei nº 8.213, de 1991) Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Art. 21. (Lei nº 8.213, de 1991) Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive

veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.

Art. 23. (Lei nº 8.213, de 1991)Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro

Estabilidade gestante

O artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88 confere à empregada gestante a estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A cláusula 15 da CCT/2008 garante a mulher gestante estabilidade provisória de 60 dias após o retorno ao trabalho, não podendo ser demitida até 60 (sessenta) dias após seu retorno do período legal

Direitos dos trabalhadores garantidos pela constituição

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores

urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;"

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou

administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é

assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Direitos constitucionais previdenciários

(*) Redação dada ao artigo pela Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/98:

"Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;

III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;

V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

§ 1º É vedada a adoção de requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários do regime geral de previdência social, ressalvados os casos de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, definidos em lei complementar.

§ 2º Nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo.

§ 3º Todos os salários de contribuição considerados para o cálculo de benefício serão devidamente atualizados, na forma da lei.

§ 4º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos em lei.

§ 5º É vedada a filiação ao regime geral de previdência social, na qualidade de segurado facultativo, de pessoa participante de regime próprio de previdência.

§ 6º A gratificação natalina dos aposentados e pensionistas terá por base o valor dos proventos do mês de dezembro de cada ano.

§ 7º É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições:

I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

II - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

§ 8º Os requisitos a que se refere o inciso I do parágrafo anterior serão reduzidos em cinco anos, para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

§ 9º Para efeito de aposentadoria, é assegurada a contagem recíproca do tempo de contribuição na administração pública e na atividade privada, rural e urbana, hipótese em que os diversos regimes de previdência social se compensarão financeiramente, segundo critérios estabelecidos em lei.

§ 10. Lei disciplinará a cobertura do risco de acidente do trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo regime geral de previdência social e pelo setor privado.

§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei."

CONCIÊNCIA SINDICAL

Por que procurar o Sindicato?

Porque o sindicato é criado para defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Por que o Sindicato defende os interesses dos trabalhadores?

Porque o trabalhador, isolado ou em grupos pequenos, não tem condições de reivindicar melhor seus direitos, ficando na dependência do empregador (patrão).

O Sindicato é força a serviço do trabalhador, evitando que seja explorado. Como força, o Sindicato pode negociar, celebrando convenções e acordos coletivos de trabalho. E através dessas convenções e acordos pode assegurar justas remunerações, melhores horários de trabalho, melhores condições de salário e outras capazes de tornar o trabalho mais humano.

A ação sindical é exercida apenas junto aos empresários?

Não. A ação dos Sindicatos é também exercida:

a) perante os poderes públicos: legislativo, executivo e judiciário;

b) mantendo assistência na orientação dos direitos do trabalho, assistência e jurídica e representação como substituto processual;

c) cumprindo de outras atividades que favorecem os trabalhadores.

Que direitos o Sindicato pode defender?

Os ligados à profissão exercida pelo trabalhador. São direitos relativos aos salários, horário de trabalho, repouso remunerado, férias, etc.

Por que o Sindicato tem a incumbência de defender os interesses dos trabalhadores?

Porque os direitos são assegurados por lei, mas o trabalhador na maioria das vezes carece conhecimentos jurídicos suficientes para saber como agir no exercício de seus diretios.

PORQUE COLABORAR COM O SINDICATO

Para que colaborar com o Sindicato?

Porque o sindicato necessita de recursos financeiros para manter suas portas abertas. Assim quanto mais trabalhadores colaborarem com o sindicato, maiores e melhores condições terá o Sindicato para defender os direitos dos trabalhadores que representada. Sem um sindicato forte o trabalhador jamais poderá melhorar de vida.

Como Colaborar com o Sindicato?

a) associando-se ao sindicato;

b) conseguindo novos associados;

c) prestigiando o Sindicato, divulgando-lhe as atividades e os objetivos e mostrando a todos a necessidade de procurá-lo;

d) contribuindo com as mensalidades Sindicais;

e) colaborando com a diretoria em tudo o que for necessário. lembramos que o Sindicato é tanto mais forte quanto maior colaboração receber de todos.

REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Quem o sindicato representa?

Os associados e os integrantes da categoria.

Qual a diferenciação entre associados e integrantes da categoria? Associados são os que realmente se associam ao Sindicato e para ele pagam as mensalidades. Integrantes da categoria são aqueles

que participam da mesma atividade ou profissão e estão abrangidos pela representatividade do Sindicato. Para ser associado deve ser integrante da categoria.

Não seria melhor que todos os integrantes da categoria fossem sindicalizados?

Sim. Todos deveriam associar-se, tornando o Sindicato forte e mais representativo. Não se filiar ao Sindicato é o mesmo que não se interessar pela defesa dos próprios direitos. Quanto mais unido e forte, mais capacidade de reivindicação terá o Sindicato.

BASE TERRITORIAL

O que é base territorial?

Base territorial, é a área de atuação do sindicato, ou seja, é o espaço territorial sobre o qual o Sindicato pode exercer suas atividades.

O trabalhador pode-se filiar a qualquer Sindicato?

Não. Somente se pode filiar ao sindicato representativo da categoria a que Integra. Assim, um pedreiro não se pode filiar a um Sindicato de mecânicos, etc.

PRINCIPAL ATUAÇÃO DO SINDICATO

Qual a mais importante forma de atuação do Sindicato?

A principal autuação do sindicato não é prestar a assistência médica, recreativa etc.

A principal forma de atuação do sindicato é a de fazer a negociação coletiva de trabalho. Através dela, muitos direitos e muitas vantagens são conseguidas para os trabalhadores. O trabalhador nunca pode se esquecer de que é através de negociação coletiva que é possível obter direitos acima dos estabelecidos pela lei.

É o caso do sindicato dos gráficos que tem como conquista na convenção coletiva de trabalho a tabela de salários, sem a qual certamente os salários dos trabalhadores gráficos seriam rifados através da contratação do trabalhador que trabalha pelo menor salário.

E se a negociação fracassar?

Poderá ser instaurado o dissídio coletivo de trabalho, perante o Tribunal Regional do Trabalho.

De que meio o trabalhador utiliza-se para pressionar a empresa à negociação?

A greve. A greve é instrumento de defesa do trabalhador no tocante aos interesses trabalhistas. Trata-se de um direito assegurado pela constituição.

Como distinguir a greve lícita da greve ilícita?

A greve é lícita quando deflagrada com o cumprimento das exigências legais. Nos outros casos é ilícita. As suspensões repentinas do trabalho, sem cumprimento dos preceitos legais, são greves ilícitas.

Considerações finais sobre a representação sindical

Por que manter o sindicato?

Porque o sindicato é entidade de defesa e proteção do trabalhador. Sem ele, o trabalhador não teria condições de discutir com a empresa, de igual para igual, a melhoria de suas condições de trabalho.

E o que fazer para termos um sindicalismo mais forte,e mais atuante?

E indispensável a união e a colaboração de todos. E necessário compreender que, sem o Sindicato, os trabalhadores não teriam os direi tos que têm e não haveria condições de reivindicar outros direitos. Trabalhador isolado é impotente diante do patrão. Mas, unido em Sindicato, torna-se forte e capaz, podendo conseguir muitos benefícios.

O trabalhador deve procurar o Sindicato?

Sim. Deve procurá-lo para esclarecimento sobre seus direitos e reivindicação do que for possível. Deve estar mais entrosado com o Sindicato que, lhe dá a orientação correta, indica os caminhos a tomar e providência a defesa dos direitos e interesses de todos os trabalhadores. O movimento sindical precisa de união e de companheirismo.

Por que filiar-se ao Sindicato?

Está previsto no inciso V do artigo 8ª da Constituição Federal de 1988: "Ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a Sindicato".

Por isso, muitos trabalhadores se julgam dispensados de participar do seu sindicato. Satisfeitos com o permissivo constitucional, lembram-se do sindicato só na hora do aperto, esquecendo-se de que o sindicato deve ter sustentação para que ele possa estar ai pronto para atendê-lo nesta hora. Lembre-se de que se você não colaborar com o seu sindicato o dia que você necessitar dele ele pode não mais existir.

HISTÓRIA DO SINDICATO

Como surgiu o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Cascavel e Região

Este trabalho foi elaborado para contar um pouco da história e das conquistas do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Cascavel e Região.

Na década dos anos oitentas o sindicalismo aflorava intensamente em todo o Brasil. Assim na cidade de Cascavel interior do Estado do Paraná um grupo de trabalhadores gráficos inspirados nas grandes mobilizações que estavam acontecendo no ABC Paulista reuniu-se com a disposição de fundar uma entidade de classe, acreditando na união da categoria e tendo por objetivo a defesa de seus direitos, o fortalecimento da categoria e fazer justas reivindicações. Com este intuito às 09:00

horas do dia 30/08/1987 foi realizada a primeira reunião desse grupo que deu origem a fundação da Associação Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Cascavel, onde foi escolhida a diretoria, aprovado o estatuto e definida uma base territorial. O interesse do grupo era a criação de um sindicato, mas de acordo com a legislação vigente na época seria necessário criar uma associação profissional para posteriormente transformá-la em sindicato e foi o que aconteceu.

Os Diretores Fundadores da Associação Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Cascavel foram: Presidente - Valdevino Rangel dos Santos; Vice-presidente – Gerval Oliveira Zecchio; Primeiro Secretário – Luiz Antonio pescara; Segundo secretário – Vera Lucia Klock Mailak; Primeiro Tesoureiro – Osni Jose Murara; Segundo Tesoureiro Nilton Reneriel; Suplentes: Nilson Pedro Menegon, Paulo Cesar Schlachta, Aldevino Bonfin de Souza, Adolar Roque dos passos, Julio José Beal, Antonio Aparecido Bezera de Sales. Conselho fiscal: Alcione Popenga, Antonio Ezio Rocha, Alipio de Oliveira, Francisco Peres dos Santos.

O Ministério do Trabalho concedeu o registro da associação profissional em 11/09/1987 expedindo o certificado de registro de Associação Profissional dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Cascavel e Região, registrado na DRT sob nº 645, no livro nº 04 folha 125, na conformidade do art. 558 da CLT e da Portaria Ministerial nº 38 de 02/08/1944.

A partir do reconhecimento da associação profissional avolumaram-se o número de associados e as lutas em prol da categoria. A vontade da transformação da associação em sindicato foi se consolidando e tornado-se uma realidade. Em pouco tempo os diretores da recém criada associação convocou os trabalhadores gráficos para uma assembléia geral extraordinária a realizar-se no dia 06/12/1987 com o

intuito de deliberar pela pretendida transformação. As 11:00 horas do dia 06/12/1987 foi realizada a assembléia geral da categoria dos trabalhadores nas indústrias gráficas de Cascavel e Região com o objetivo de concretizar a tão sonhada transformação da Associação Profissional dos Trabalhadores Gráficos em Sindicato onde a tão almejada criação do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Cascavel e Região foi materializada por aprovação unânime. A vontade daquele pequeno grupo de trabalhadores gráficos passou a ser a vontade da maioria dos trabalhadores gráficos e isso possibilitou a transformação da associação profissional dos trabalhadores gráficos para o sindicato dos trabalhadores nas indústrias gráficas de cascavel e região. Consolidada a fundação do sindicato, foi encaminhado o competente registro do recém criado sindicato junto a Secretária de Relações do Trabalho que foi prontamente deferido tendo em vista as evidências da legitimidade de representação, cujo foi fora protocolado sob nº 24290.003144/90, publicado no Diário Oficial da União do dia 14/01/1992, seção I, página 507 e arquivado no AESB – Arquivo de Entidades Sindicais Brasileira.

Contudo havia ainda trabalhadores gráficos que pertenciam ao Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Estado do Paraná cuja sede situava-se em Curitiba e quando necessitavam de atendimento recorriam a este sindicato.

Atendendo às manifestações de vontade desses trabalhadores da categoria gráfica de municípios contíguos à base do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Cascavel e Região de pertencer a este sindicato, em função da proximidade desses municípios à sede deste sindicato; em 17 de maio de 2001, O Presidente da entidade baixou a Resolução nº 001/2001, constituindo uma comissão com o propósito de realizar uma pesquisa com o objetivo de: Desenvolver

estudos para avaliar a viabilidade da extensão da Base-Territorial do sindicato para aqueles municípios; Fazer e apresentar um mapeamento geográfico da Base Territorial que poderia ser incorporada na base territorial deste sindicato e que possibilitasse um atendimento satisfatório para aqueles Trabalhadores Gráficos; Apurar o número de Trabalhadores existentes na Base-Territorial a ser incorporada. Ao concluir seus trabalhos, promovendo várias reuniões com trabalhadores gráficos dos municípios próximos à nossa base territorial e ouvindo depoimentos de muitos trabalhadores gráficos, a comissão de estudos elaborou um relatório final onde foi esboçada uma extensão de base territorial que seja viável geograficamente, onde foi levado em consideração o fator facilidade de acesso em função da distância entre a sede do sindicato e os municípios que poderiam fazer parte da base territorial deste sindicato, em caso de aprovação da extensão da base territorial. Com estas informações o sindicato convocou em assembléia geral extraordinária seus associados para deliberar quanto à pretensão deste sindicato de estender a sua base territorial; conforme estudo de viabilidade e possibilidade de extensão da base territorial, realizado pela comissão de estudos, nomeada para este fim. Nesta Assembléia, os associados da entidade deliberaram pela extensão da base territorial. Diante da aprovação dos associado o sindicato convocou os trabalhadores gráficos interessados, dos municípios a serem representados de acordo com o relatório elaborado pela comissão de estudos, convocando aqueles trabalhadores para comparecerem na assembléia geral designada para o dia 27/10/2001, às 09:00 horas, para que decidissem sobre o interesse da categoria em passar a pertencer ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Cascavel e Região e por este ser representada. Nesta Assembléia, os trabalhadores interessados decidiram pela incorporação dos referidos municípios à base territorial deste sindicato

e pertencerem a esta entidade sindical. Uma vez aprovada a modificação da base territorial, primeiramente pelos associados da entidade e posteriormente pelos trabalhadores interessados, esta entidade encaminhou o pedido de registro da modificação da Base Territorial do sindicato junto a Secretária de Relações do Trabalho sob protocolo nº 46000.000726/02, que foi prontamente deferido, publicado no Diário Oficial da União do dia 23/06/2003, seção I, página 150 e arquivado no AESB – Arquivo de Entidades Sindicais Brasileira.

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Cascavel e Região atua em benefício da categoria tanto na área profissional que é fundamental a qualquer categoria de trabalhadores quanto na luta por melhores salários.

Base Territorial do Sindicato:

Paraná* - Altamira do Paraná, Altônia, Alto Piquiri, Ampére, Araruna, Assis Chateaubriand, Barbosa Ferraz, Barracão, Boa Esperança, Boa Esperança do Iguaçu, Boa Vista da Aparecida, Cafelândia, Cafezal do Sul, Campina da Lagoa, Campo Mourão, Candói, Cantagalo, Capanema, Capitão Leônidas Marques, Cascavel, Catanduvas, Céu Azul, Chopinzinho, Clevelândia, Corbélia, Coronel Domingos Soares, Coronel Vivida, Corumbataí do Sul, Cruzeiro do Oeste, Dois Vizinhos, Douradina, Enéas Marques, Engenheiro Beltrão, Farol, Flor da Serra do Sul, Formosa do Oeste, Foz do Iguaçu, Francisco Alves, Francisco Beltrão, Goioerê, Guaíra, Guaraniaçu, Guarapuava, Honório Serpa, Icaraíma, Iporã, Iretama, Itapejara d'Oeste, Ivaté, Janiópolis, Jesuítas, Juranda, Laranjal, Laranjeiras do Sul, Luiziana, Mamborê, Mangueirinha, Marechal Cândido Rondon, Maria Helena, Mariluz, Mariópolis, Marmeleiro, Matelândia, Medianeira, Missal, Moreira Sales, Nova Aurora, Nova Cantu, Nova Esperança do Sudoeste, Nova Olímpia, Nova Santa Rosa, Nova Prata do Iguaçu, Nova Tebas, Palmas, Palmital, Palotina, Pato

Branco, Peabiru, Pérola, Pinhal de São Bento, Pinhão, Pitanga, Planalto, Pranchita, Quedas do Iguaçu, Quinta do Sol, Ramilândia, Rancho Alegre, Realeza, Renascença, Roncador, Salgado Filho, Santa Helena, Santa Izabel do Oeste, Santa Maria do Oeste, Santa Terezinha de Itaipu, Santo Antônio do Sudoeste, São João, São Jorge d'Oeste, São Jorge do Patrocínio, São José das Palmeiras, São Miguel do Iguaçu, Saudade do Iguaçu, Sulina, Tapejara, Tapira, Terra Boa, Terra Roxa, Toledo, Três Barras do Paraná, Tuneiras do Oeste, Tupãssi, Turvo, Ubiratã, Umuarama, Vera Cruz do Oeste, Verê, Vila Alta, Virmond, Vitorino, Xambrê.

TRABALHADORES DAS ATIVIDADES GRAFICAS

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Cascavel e Região abrange as seguintes atividades econômiáficas e profissionais: impressão em off set em geral, off set plana, rotativa fria, quente e seco, tipográfica, litográfica, rotooffset, plotter, serigráfica, tampográfica, holográfica, letterpress, digital e outras técnicas de impressão sobre qualquer tipo de suporte; indústrias da gravura e de acabamento gráfico, entre elas as que se dedicam à encadernação, corte e vinco manual ou mecanizado, confecções de montagem de facas, envernizamento em geral, calandra, plastificação, laminação, coladoras, rebobinação, corte, dobra, capa dura e flexível, vincagem, gofragem, relevo, hot-stamping, hot-melt, pva, pur, brochura, costura, lombada quadrada, grampeação, endereçamento, acabamento mecânico e manual, envelopagem, intercalação, seladoras, serras, serrilhadoras, picotadeiras, shrink e outras operações de conversão de materiais impressos; indústrias de carimbos e clicherias em geral compreendendo os processos à zinco, borracha, nylon-print, e outros tipos de materiais para a confecção de carimbos comerciais e industriais nos processos

de impressão, flexográfica, anilina, e etc; das empresas de serviço de pré-impressão, tais como: clicheria, linotipo, fotolitos convencionais, eletrônicos, bureau, matrizes, plotter, prova de prelo, prova fotomecânica, prova digital, arte-final (lay-out), past up, scanner, diagramação em terminal de vídeo, composição, tratamento de imagem, editoração eletrônica e outros processos computadorizados relacionados às artes gráficas; indústrias de formulários contínuos compreendendo: todos os tipos de formulários contínuos e get mailer com ou sem impressão, alceadeiras, etc; indústrias de produtos gráfico editoriais, tais como: livros didáticos, para-didáticos, livros técnicos e de literatura, livros de artes e ilustrados, livros infantis, Atlas, enciclopédias, guias, anuários, almanaques e listas telefônicas; indústrias de produtos gráficos para acondicionamento (embalagens impressas em geral) compreendendo: embalagens em papel fantasia, embalagens cartográficas (cartões em geral e cartuchos) – rígidas e semi-rígidas, pré-montadas com ou sem acoplamento de micro-ondulados; embalagens flexíveis; embalagens em laminados plásticos por qualquer processo, incluindo-se o setor de extrusão, polímeros, rótulos plásticos encolhíveis, laminados, sacos e sacolas; embalagens em processo litográfico – (metal-gráfica) e todos os tipos de embalagens impressas por processo de serigrafia em rotulagens em geral; indústrias de etiquetas adesivas impressas por qualquer processo; indústrias de impressão digitalizada, laser, ink-jet, jato de tinta, jato de cera, plotter, reprodução xerográfica, heliográfica, plotagem, tampografia e letterpress (gráficas rápidas); empresas de serviços gráficos em brindes promocionais e em empresas de produtos gráficos e comerciais e promocionais como: impressos padronizados, cartões de visita, convites em geral, cadernos, agendas, envelopes, cartelas, loterias, notas fiscais, carbonados, impressos de segurança, cheque, vales, cartões de créditos ou telefônicos, diplomas,

cartões postais ou de mensagens, banners, pastas, folhetos, catálogos promocionais, impressos em geral, timbrados e padronizados, calendários, displays, baralhos, jogos impressos, puzzles, quebra-cabeças, álbuns, encartes, suplementos, outdoors, posters, cartazes, cardápios, mapas, bulas, áudio-visual, multimídia, sinalização, impressos escolares, produtos para festas, toda a atividade gráfica, inclusive às empresas, entidades ou órgãos que mantenham setor de trabalhos gráficos próprios ou mesmo para terceiros.

Sede Social Cascavel

Av. Brasil, 5256 - 3º andar - CEP 85812-001 Fone/Fax 45-3038-5117 -

Localizada no Centro de Cascavel, a sede do sindicato presta atendimento personalizado ao trabalhador gráficos. As informações de cada sócio são computadorizadas para agilizar os atendimentos prestados pelo sindicato, entre eles: Convênios Médicos, odontológico, jurídico, Cálculos Pré-rescisórios, Homologações, Cadastro e Encaminhamento à Emprego, Assistência no Encaminhamento à Aposentadoria, Cursos Profissionalizantes e de Especialização, Comissão de Conciliação Prévia, etc.

Subsedes

CAMPO MOURÃO - Rua Roberto Brzezinski, 1478-B - Centro - CEP 87302-200 - fone: (44)3523-3956

GUARAPUAVA - Rua Conego Braga, 340 - Centro - CEP 85010-050 - Fone: (42)3623-7591

UMUARAMA - Rua Perobal, 4180 - Centro - CEP 85501-300 - fone: (44)3624-2610

TOLEDO - RUA SÃO JOÃO, 7360 - centro - CEP 85.900-050 - Fone:(45)3378-2949

Para facilitar o atendimento aos trabalhadores gráficos das regiões mais distantes, o sindicato instalou subsedes nas regiões de Campo Mourão, Guarapuava, Umuarama, Toledo. As subsedes visam melhorar o atendimento aos trabalhadores gráficos daquelas regiões. As subsedes estão estruturadas para prestar assistência jurídica, pré-cálculos rescisórios, homologações, convênios, ect.

Seguro desemprego

QUEM TEM DIREITO:

Todo o trabalhador dispensado sem justa causa que comprovar

1. - Ter recebido salário consecutivos nos últimos 06 (seis) meses;
2. - Ter trabalhado pelo menos 06 (seis) meses nos últimos 36 (trinta e seis) meses;
3. - Não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social de prestação continuada, exceto auxílio acidente ou pensão por morte.
4. - Não possuir renda própria para o seu sustento e de seus familiares

PERÍODO AQUISITIVO(carência). O período aquisitivo, ou carência, entre um e outro benefício do seguro-desemprego corresponde a 16 (dezesseis) meses, ou seja, somente após este período poderá ser retomada nova concessão do benefício.O período aquisitivo será contado da data de dispensa que deu origem à última habilitação, não podendo ser interrompido quando a concessão do benefício estiver em curso.A primeira dispensa que habilitar o trabalhador determinará o número de parcelas a que este terá direito no período aquisitivo

COMO REQUERER:

Ao receber o formulário de Requerimento do Seguro-Desemprego, você deverá dirigir-se a um dos locais de entrega munido dos seguintes documentos:

- Requerimento do Seguro-Desemprego SD/CD (02 (duas) vias - verde e marrom);
- Cartão do PIS-P ASEP, extrato atualizado ou Cartão do Cidadão;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social- CTPS (verificar todas que o requerente possuir);
- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT devidamente quitado;
- Carteira de de Identidade;
- 02 (dois) últimos comprovantes de pagamento e o TRCT(termo de rescisão).

LOCAIS DE ENTREGA:

Postos de atendimento do SINE.

PRAZO PARA ENCAMINHAR O REQUERIMENTO:

Para requerer o benefício o trabalhador terá um prazo de 07 (sete) a 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data de sua dispensa.

VALOR A RECEBER:

O valor do benefício será calculado com base nos 03 (três) últimos salários recebidos pelo trabalhador e indicados no requerimento. O valor mínimo é de 01 (um) salário mínimo.

Para Calcular o valor a receber deve-se somar os último três salários, dividi-los por três e aplicar o valor encontrado na tabela abaixo

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO		VALOR DA PARCELA
Até	R$ 685,06	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%)
	De R$ 685,07 até R$ 1.141,88	O que exceder a R$ 685,06 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R$ 548,05.
Acima de	R$ 1.141,88	O valor da parcela será de R$ 776,46 invariavelmente.

O valor do benifício não poderá ser inferior a valor do salário mínimo (R$ 415,00)

QUANDO E ONDE RECEBER

Após 30 (trinta) dias contados da data de entrega do requerimento o trabalhador deverá dirigir-se até a agência da Caixa Econômica Federal indicada no formulário.

NÚMERO DE PARCELAS

O número de Parcelas varia de 03 a 05,conforme o número de messes de registro em carteira de trabalho a seguir transcritos pela tabela:

NÚMERO DE MESES EM CARTEIRA	NUMERO DE PARCELAS
de 06 a 11 meses	03 parcelas
de 12 a 23 meses	04 parcelas
de 24 meses em diante	05 parcelas

FGTS – Fundo de Garantia por tempo de serviço

O FGTS foi instituído pela Lei nº 5.107, de 13/09/66. Esta lei foi regulamentada pelo Decreto nº 59.820, de 20/12/66. Formado por depósitos mensais, efetuados pelas empresas em nome de seus empregados, no valor equivalente ao percentual de 8% das remunerações que lhes são pagas ou devidas; em se tratando de contrato temporário de trabalho com prazo determinado, o percentual é de 2%, conforme dispõe o inciso II do art. 2º da Lei nº 9.601, de 21/01/98...

Quem tem direito ao FGTS?

Têm direito ao FGTS os trabalhadores urbanos e rurais, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, o diretor não empregado, ou seja, o que não pertence ao quadro de pessoal da empresa, mas por esta tenha sido equiparado a empregado; os trabalhadores avulsos, a exemplo dos estivadores, conferentes e vigias portuários, etc.

Quem não tem direito?

Não têm direito ao FGTS os trabalhadores eventuais, aqueles que prestam serviços em caráter provisório, não sujeitos a subordinação e horário, e não exercem tarefas ligadas à atividade principal do tomador de serviços; os autônomos, e os servidores públicos civis e militares, estes últimos regidos por legislação própria.

E o empregado doméstico, tem direito?

A Medida Provisória nº 1.986-2, de 10/02/2000, convertida na Lei nº 10.208, de 23/03/01, facultou a inclusão do empregado doméstico no sistema do FGTS, mediante requerimento do empregador. O Decreto nº 3.361, de 10/02/2000, regulamentou a matéria relativa ao acesso do trabalhador doméstico ao FGTS e ao Seguro-Desemprego.

A inclusão do empregado doméstico no FGTS será automática com o primeiro depósito na conta vinculada, efetuado na Caixa Econômica Federal ou na rede conveniada.

Conta Ativa: aquela que recebe, regularmente, depósitos mensais; e

Conta Inativa: a) aquela que permanecer sem crédito de depósitos durante três anos ininterruptos, em razão de rescisão de contrato de trabalho, ocorrida até 13/07/90, podendo o trabalhador, a qualquer momento, solicitar o saque;

b) aquela, cujo titular completou três anos corridos fora do regime do FGTS, a partir de 14/07/90, sendo que, neste caso, o saque poderá ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta.

Possibilidade de utilização dos recursos do FGTS

a) quando o trabalhador foi demitido sem justa causa;

b) quando ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca ou força maior, após decisão da Justiça do Trabalho;

c) quando ocorrer a rescisão antecipada do contrato de trabalho por tempo determinado, ocasionada pelo empregador;

d) na extinção da empresa, encerramento de suas atividades ou falecimento do empregador individual;

e) no término do contrato de trabalho por prazo determinado;

f) ocorrendo a aposentadoria, inclusive nos casos de trabalhadores avulsos;

g) quando o trabalhador avulso cancelar seu registro junto ao órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO;

h) quando a conta vinculada permanecer três anos ininterruptos sem receber depósitos, em conseqüência de rescisão de contrato de trabalho ocorrida até 13/07/90;

i) por falecimento do trabalhador. Nesse caso, na falta de dependentes inscritos no Órgão da Previdência Social (INSS) ou órgão equivalente, o pagamento será feito através de alvará judicial;

j) por motivo de AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - SIDA/AIDS);

l) por motivo de neoplasia maligna(cancer);

m) na suspensão do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 dias;

n) quando o trabalhador permanecer, a partir de 14/07/90, mais de três anos seguidos, afastado do regime do FGTS;

o) para moradia própria, comprada através do Sistema Financeiro de Habitação - SFH ou, mesmo fora desse Sistema, desde que o imóvel preencha os requisitos para ser por ele financiado. Neste caso, o saldo

da conta vinculada poderá ser usado para:

compra à vista (total ou parcial) ou a prazo, desde que o imóvel se enquadre nas condições do Sistema Financeiro de Habitação - SFH;

quitação ou redução do saldo devedor de financiamento do SFH;

pagamento de parte das prestações de financiamento do SFH.

p) para aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, originadas pela privatização de empresas incluídas no Programa Nacional de Desestatização (Lei nº 9.491 de 09/09/97, regulamentada pelo Decreto nº 2.594, de 15/05/98), ou em programas estaduais de privatização.

ATENÇÃO: Em se tratando de trabalhador menor de 18 anos de idade, este deverá estar acompanhado do seu representante legal para viabilizar o saque do FGTS.

Quais os documentos necessários para sacar o FGTS?

a) na demissão sem justa causa:

- Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho - TRCT;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS.
- .

Onde Sacar?

Para sacar seu FGTS, o trabalhador deve dirigir-se à agência da Caixa Econômica Federal da localidade onde pretende receber o valor depositado.

Se não existir agência da Caixa Econômica Federal na sua cidade, deve comparecer a outro banco por ela credenciado.

O prazo para pagamento

Utilização do FGTS para compra de moradia própria?

Os Requisitos do Proponente, Provável Prominente Comprador, são:

a) ter 3 anos na condição de optante pelo regime do FGTS;

b) não ser proprietário de imóvel residencial no município onde pretende efetuar a compra ou onde reside e/ou tem seu domicílio;

c) não ter financiamento habitacional em qualquer localidade do território nacional.

O FGTS poderá ser utilizado para pagamento da poupança ou para reduzir o financiamento para compra de imóvel no Sistema Financeiro da Habitação - SFH, ou para pagamento do preço total, sem financiamento, complementado ou não com recursos próprios, desde que o imóvel se enquadre nas condições do SFH.

A CEF fornecerá, aos interessados, a relação dos documentos a serem apresentados pelo comprador e pelo vendedor, bem como os relativos ao imóvel objeto do financiamento com recursos do FGTS.

É muito importante que o trabalhador conserve sua CTPS e o número do PIS/PASEP, pois são estes documentos que permitem identificar e localizar sua conta vinculada.

Pagamento de Poupança para aquisição de moradia

O trabalhador pode comprar um imóvel com financiamento e utilizar o FGTS para pagamento da parte não financiada ou poupança. Caso seu FGTS não seja suficiente para pagamento integral, poderá ser complementado com recursos próprios.

Redução do Financiamento

Ocorre quando a pessoa vai assumir um financiamento no SFH e pretende utilizar o FGTS para reduzir o valor financiado, como forma de diminuir sua dívida e o valor da prestação mensal.

Os recursos do FGTS somente podem ser utilizados para compra de imóvel residencial para moradia própria

Para obter maiores informações sobre a utilização do FGTS para compra ou financiamento de habitação, o interessado deverá dirigir-se aos agentes financeiros ou agências da CEF

O que fazer quando os direitos do FGTS são desrespeitados?

Todo trabalhador, seus dependentes, herdeiros e sucessores, ou o sindicato da categoria profissional podem denunciar o empregador que não cumprir suas obrigações para com o FGTS.

Nesse caso o interessado deve se dirigir às Delegacias Regionais do Trabalho.

Quando o estabelecimento bancário não liberar os recursos ou não prestar as informações devidas, o interessado deve se dirigir à Caixa Econômica Federal.

Tanto o trabalhador, quanto seus dependentes, herdeiros e sucessores, ou ainda o sindicato da categoria profissional podem propor ação na Justiça do Trabalho contra o empregador ou banco com relação às obrigações com o FGTS.

PIS

PIS tem a finalidade de promover a integração do empregado com o desenvolvimento da empresa. Por meio do cadastramento no Programa, o trabalhador recebe um número de inscrição, que possibilitará consulta e saques dos benefícios sociais administrados pela CAIXA

Quem deve providenciar a inscrição do trabalhador no PIS

No caso em que se verifique que o trabalhador ainda não está cadastrado no programa, é o empregador

Qual o documento que comprova a inscrição no PIS

É o cartão com o número de inscrição no PIS, emitido pela CAIXA e entregue pelo empregador

Pagamento de:

Quotas de participação: Valor existente nas contas individuais

dos trabalhadores cadastrados no Fundo PIS/PASEP até 04.10.1988, considerando o salário e o tempo de serviço. São detentores de quotas os empregados cadastrados no PIS/PASEP no período de 1971 a 4 de outubro de 1988.

Rendimentos: São os juros de 3% a.a. mais o Resultado Líquido Adicional (RLA), calculados sobre o saldo atualizado das quotas existente na conta do trabalhador, creditados anualmente.

Abono Salarial: É um benefício constitucional no valor de um salário mínimo, assegurado ao trabalhador cadastrado no PIS/PASEP, que preencher as condições legais para o seu recebimento, quais sejam:

- Estar cadastrado no PIS/PASEP há pelo menos cinco anos;
- Ter recebido, de empregadores contribuintes do PIS/PASEP, remuneração mensal de até dois salários mínimos médios durante o ano-base que for considerado para a atribuição do benefício;
- Ter exercido atividade remunerada, durante pelo menos 30 dias, consecutivos ou não, no ano-base considerado para apuração;
- Ter seus dados informados corretamente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano-base considerado.

APOSENTADORIA ESPECIAL

Com as informações seguintes, sobre Aposentadoria Especial, você, vai conhecer o Decreto nº 4.827, criado pelo presidente Lula, com vistas a resolver algumas das diversas questões e dificuldades surgidas, relacionadas à Aposentadoria Especial.

Art. 1º. O art. 70 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1.999, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 70. A conversão de tempo de atividade sob condições especiais em tempo de atividade comum dar-se-á de acordo com a seguinte

tabela":

Tempo a Converter Multiplicadores

Mulheres (para 30) 1,20

Homens (para 35) 1,40

§ 1º. A caracterização e a comprovação do tempo de atividade sob condições especiais obedecerá ao dispositivo na legislação em vigor na época da prestação do serviço.

§ 2º. As regras de conversão de tempo de atividade sob condições em tempo de atividade comum constantes deste artigo aplicam-se ao trabalho prestado em qualquer período. (NR)

CARACTERÍSTICAS.

O que é Aposentadoria Especial ?

Aposentadoria Especial (AE) é uma espécie de Aposentadoria por Tempo de Contribuição (ATC). Na ATC, o segurado da Previdência Social aposenta-se ao completar 35 anos de contribuição. Na AE, o segurado aposenta-se com o tempo de contribuição menor (15, 20 ou 25 anos).

Quem tem direito à Aposentadoria Especial ?

São os trabalhadores que exercem atividades em condições que afetam a saúde e a integridade física. São as conhecidas "**condições insalubres**" em que o trabalhador está exposto a agentes agressivos, que podem ser **físicos**, **químicos** ou **biológicos** ou a **composição desses agentes**. Como exemplo de agente físico tem-se o **ruído**. Atualmente, **considera-se em condição especial** aquele que esteja trabalhando em **ambiente com nível de ruído acima de 85 decibéis**. Nesse caso o trabalhador (**segurado**) da Previdência Social, **poderá aposentar-se com 25 anos de contribuições**, se trabalhou **exclusivamente nessa ocupação**.

Como ocorre a caracterização e o enquadramento da

atividade como especial ? (insalubridade)

Os enquadramentos relativos à atividade especial encontram-se previstos, no **Anexo IV**, do **Decreto nº 3.048 de 06/05/1999**. No referido Anexo IV do citado decreto, encontram-se descritos os **agentes químicos, físicos ou biológicos**. Os **agentes químicos estão listados sob código 1.0.0**, os **físicos no código 2.0.0 e os biológicos no 3.0.0**.

a-) exposição permanente a níveis de ruído

De 25/03/1964 Até 25/03/1997, 80 Decibéis decreto 53.831/1964 – João goulart

De 25/03/1997 Até 19/11/2003, 90 Decibéis decreto 2172/1997 – Fernando Henrique Cardoso

A partir de 19/11/2003 Até , 85 Decibéis decreto 2172/1997 – Luiz I. Lula da Silva

Significa que no acaso do segurado trabalhar, exclusivamente, em atividade com níveis de **ruído acima**, o trabalhador (**segurado** da Previdência Social), **poderá aposentar-se com 25 anos de contribuições.**

Como obter o decreto 3.048/99 ? E como verificar se a Atividade é Especial ?

O decreto pode ser obtido acessando-se o **site: www.sgrafico.com.br** clicando-se no item legislação e em seguida decreto 3.048/99.

O enquadramento da atividade como especial (insalubridade) é o suficiente para o trabalhador aposentar-se pela Aposentadoria Especial ?

O enquadramento da atividade como especial não e o suficiente para a obtenção do benefício como Aposentadoria Especial. Além do

enquadramento, o trabalhador tem que exercer integralmente a atividade em condições especiais (insalubridade). Se, por **exemplo**, parte do período ele tiver trabalhado em outro local não insalubre, não tem direito à Aposentadoria Especial. **Melhor exemplificando**, o **trabalhador gráfico que trabalha meio período operando uma máquina impressora off-set exposto a agentes químicos acima dos limites de tolerância (insalubridade) ou com o nível de ruído das máquinas em funcionamento acima e 85 decibéis (insalubridade) e outro período no escritório ou noutro local que não seja considerado insalubre, não tem direito à aposentadoria especial.**

De quem é a incumbência de atestar as condições de trabalho como especiais ?

É do médico do trabalho ou do engenheiro de segurança do trabalho, que deverá elaborar o laudo pericial. Com base nesse laudo técnico das condições do ambiente de trabalho e com as informações qualitativas e quantitativas dos agentes químicos, físicos e biológicos agressivos à saúde do trabalhador, deverá ser preenchido, o formulário específico que atestará perante o INSS, as condições especiais (insalubridade).

Como são conhecidos os formulários utilizados ?

A denominação muda de tempo em tempo (**SB 40, DSS 8030**). Más, **todos o conhecem como formulário SB-40.** ***A partir de 1º de Janeiro-2004, passou a vigorar o PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário.***

De quem é a incumbência de elaborar os formulários ?

Todos os formulários do item anterior, como o **PPP**, são elaborados pelo setor de **Recursos Humanos (RH) ou pelo Departamento Pessoal (DP) da empresa, com as informações consubstanciadas.** O documento (**PPP**) conterá todas as informações

detalhadamente da vida profissional do empregado (a) na empresa e especialmente, as funções exercidas, os riscos e os agentes agressivos existentes no local de trabalho, quais o empregado ficava exposto durante a jornada de trabalho, os exames medico efetuados, além de outras informações como, as medidas eficazes de prevenção dos riscos, as medidas de proteção e de controle dos riscos, proporcionadas pela empresa, e mais o inteiro teor das informações consubstanciadas do LTCAT(Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho), do PPRA(Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e do PCMSO(Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional), elaborados por engenheiro de segurança e ou médico, do trabalho. O inteiro teor, das informações consubstanciadas dos programas, e dos laudos elaborados que serão transcritas para o **PPP**, quais **serão analisadas** pelo **INSS**, **com vistas a serem consideradas para efeito de contagem do período trabalhado em atividade especial** (insalubridade) vindo ser a **Aposentadoria Especial** (**insalubridade**) quando da época do requerimento do benefício pelo trabalhador (a).

O governo Lula procurou resolver problemas herdados do governo anterior sobre a Aposentadoria Especial ?

O Governo LULA tem procurado resolver problemas herdados da gestão FHC, que a partir de 1995, tentou inviabilizar a Previdência Social, patrimônio da sociedade brasileira.

A Aposentadoria Especial e o Auxílio Acidente (indenização em face de acidente de trabalho) **foram os benefícios mais visados**.

No tocante à **Aposentadoria Especial** várias leis foram criadas, visando diminuir o número de trabalhadores com direito a tal benefício.

É interessante abordar o assunto e discutir-lo com mais vagar tais questões que atingem, geralmente, os trabalhadores do **setor industrial** (**impressores e tipógrafos**, químicos, metalúrgicos, etc).

Quando iniciou o ataque aos direitos dos trabalhadores ?

O ataque aos direitos dos trabalhadores começou com a publicação da Lei nº 9.032, de 28 de Abril de 1995, que prejudicou em muito a aquisição da Aposentadoria Especial. **Enquadramento como Atividade Especial.** Até 28/04/95, o enquadramento como Atividade Especial era feito segundo o Anexo I (agentes nocivos insalubridade) e **Anexo II Código 2.5.8** (**atividades profissionais insalubres**) do **Decreto nº 83.080, de 24 de Janeiro de 1979.**

Assim, além das condições especiais (insalubridade), o trabalhador podia conseguir Aposentadoria Especial através da categoria profissional, se atestasse perante o INSS, que trabalhava em ambiente insalubre.

A comprovação da exposição do trabalhador (a) aos agentes agressivos;- químicos (tinta contendo metais pesados, chumbo); físicos (ruídos) e biológicos (insalubridade), era feita com a simples apresentação pelo empregado (a), do formulário SB-40, devidamente preenchido e assinado pela empresa. Portanto, era exigido somente o formulário SB-40, que não necessitava estar embasado em laudo pericial (do médico ou do engenheiro do trabalho), até porque, na legislação da época, havia somente a previsão do laudo, mais não havia a "obrigatoriedade" da elaboração de tal laudo técnico pericial, pela empresa. Somente para o agente físico (ruído) que era exigido o laudo técnico pericial. Isso porque havia a necessidade de medi-lo. Entretanto, pouca ou, quase nenhuma empresa, tinha o laudo.

Os trabalhadores tiveram perdas no governo FHC ?

Os telefônicos, e os eletricitários, também tinham direito a Aposentadoria Especial, desde que trabalhassem próximo à rede energizada, haja vista que a periculosidade era considerada como atividade especial. Além desses, as condições penosas, como a dos

motoristas e cobradores de ônibus (transportes coletivos urbanos), e os transportes de cargas (os motoristas e os ajudantes de caminhão), também tinham suas atividades consideradas como especiais.

A atividade profissional não é mais considerada para efeito de aposentadoria especial, desde 28/04/95. Assim, categoria como a dos motoristas e cobradores de ônibus urbanos e dos motoristas e ajudantes de caminhões de carga, também **perderam** o direito a Aposentadoria **Especial**.

Tentativa do governo FHC para a descaracterização da Atividade Especial (Lei 9.528/97).

Esta Lei introduziu a exigência de informações quanto à existência de Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC), que diminua a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. **Essa** é uma **tentativa** de **descaracterizar** parcialmente a atividade especial.

Exemplo de EPC: Revestimento de paredes com cortiças para abafar o ruído não significa que esse procedimento vem a eliminar o ruído, pois **o risco permanece no local**.

Proibição de conversão de atividade especial em comum ? (Medida Provisória - MP nº 1.663-10, de 28/05/98).

Outra violência praticada contra a Aposentadoria Especial do trabalhador foi que a partir de 28/05/98, não se pode converter a atividade especial em comum. Isso significa que o trabalhador ou exercia a atividade integralmente em condições especiais (por exemplo: 25 anos), ou nada feito. Se trabalhasse 24 anos, não tinha direito à conversão. Portanto, eram necessários mais 11 anos de contribuição para completar os 35 anos, necessários para aposentaria por tempo de contribuição. Essa medida provisória foi convertida em lei (**Lei nº 9.711/98**).

Lei nº 9.732, de 11/12/98, que trata do EPI e implanta

contribuição adicional das empresas em relação à remuneração dos trabalhadores, em 12%, 9%, 6% para custear a aposentadoria especial.

Além dos Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC) que a empresa deverá implantar, ela deverá, comprovar também a existência de Equipamentos de Proteção Individual (EPI). **É exemplo de EPI**, o protetor curricular (**protetor auricular**), que **teoricamente, abafa o ruído.**

A partir dessa data foi implantada uma **contribuição adicional das empresas**, em relação à remuneração do trabalhador para custear a Aposentadoria Especial. De **12%** para aposentadoria de **15** anos, **9%** para a de **20** anos, e **6%** para a de **25** anos.(é o caso do **setor gráfico**)

14. Lei que diminui o valor da Aposentadoria (Lei nº 9.876/99).

Essa lei modificou a forma de calcular os benefícios da Previdência Social. As aposentadorias por tempo de contribuição e por idade sofreram drásticos prejuízos, principalmente para aqueles que aposentam cedo, por exemplo, entre 45 e 50 anos de idade. Foi introduzido o ***famigerado fator previdenciário, que tem por fim reduzir o valor da aposentadoria***, em caso de aposentar-se cedo. Afeta principalmente o segurado que se aposenta com o tempo especial convertido somando com o tempo comum.

Governo Lula em defesa dos trabalhadores.

Preocupados com a questão, o Presidente, **Lula** e o Ministro, **Berzoini** (ex-Ministro da Previdência) publicam o Decreto nº 4.827, de 03/09/2003. Definitivamente resolveram as questões criadas na gestão FHC, eliminando diversas exigências descabidas introduzidas a partir da Lei 9.032 (28/04/95), exceto para ruído.

PRINCIPAIS DÚVIDAS

É preciso ter 53 anos, se homem; 48 anos, se mulher para aposentar?

Não há exigência de idade. Basta somente que o Segurado tenha exercido a atividade durante 25, 20 ou 15 anos em condições especiais, consoante já discutido anteriormente. Ou, aposentar-se por Tempo de Contribuição, tendo o tempo em condições especiais (insalubridade) convertido. Nesse caso é necessário que se tenha completado 35 anos de contribuição, se homem: 30 anos, se mulher.

Como fica a situação de quem trabalhou um tempo em condições não especiais (comum) e outra em condições especiais (insalubridade)?

Pode-se converter o tempo de atividade especial (insalubridade) e somar esse tempo obtido com o do tempo normal (comum). Só que a partir daí a Aposentadoria não é mais especial e o trabalhador teria que obter 35 (trinta e cinco) anos de contribuição para aposentar. **Por exemplo**, se o trabalhador exercer atividade em ambiente com ruído excessivo (acima de 85 decibéis) durante 20 (vinte) anos. Pelo anexo IV, verifica-se que ele aposenta-se em 25 (vinte e cinco) anos, se inteiramente cumprida nesta atividade. A conversão do tempo especial para comum encontra-se no **decreto nº 4.827, de 03/09/2003**. No caso de segurado que se aposenta com 35 anos, o fator de conversão é 1.40. Portanto, o tempo exercido em atividade especial deverá ser multiplicado por 1.40. No caso de 20 (vinte) anos de trabalho nessas condições. **Portanto**: 20 x 1.40 = **28 anos**. O trabalhador terá 28 (**vinte e oito**) **anos** de contribuição. Se ele **cumprir mais** 07 (**sete**) anos em atividade normal (**comum**) **completará 35** (trinta e cinco) **anos**. E **assim poderá aposentar-se**.

Se aposentar por Tempo de Contribuição, após somar-se o tempo convertido com o tempo de atividade comum, o Segurado

terá algum prejuízo?

Depende, FHC deu um presente de grego para toda a população brasileira. A forma de cálculo da Aposentadoria por Tempo de Contribuição foi alterada pela Lei nº 9.876, de 26 /11/1999. Por essa lei, quem aposenta com idade precoce tem o valor da Aposentadoria diminuído. A segurada que aposentar com 48 (quarenta e oito) anos de idade e 30 (trinta) anos de contribuição pode perder quase 30% (trinta por cento) de seu benefício. Por exemplo: para não ter prejuízo, o segurado deverá contribuir até completar, 60 anos de idade, e a segurada, completar 55 anos de idade. Quem se aposentar depois de trabalhar exclusivamente em atividade especial (insalubre), independente da idade não tem prejuízo algum, haja vista que o fator redutor aplica-se somente à Aposentadoria por Tempo de Contribuição e no caso de Aposentadoria por idade.

E o segurado, por exemplo, que após 24 anos trabalhados em condições especiais (insalubridade) é demitido, qual é a melhor solução para ele obter a aposentadoria?

É melhor o Segurado empregar-se em outra atividade especial e trabalhar mais um ano. Completando-se, assim, os 25 anos exigidos, aposentando-se integralmente independentemente da idade. Se ele se inscrever como facultativo, deverá contribuir durante 1 ano e 5 meses, para completar o tempo para aposentar-se por tempo de contribuição, haja vista que o período trabalhado (24 anos) terá correção de 40%. **O problema é que nesse caso, a idade é levada em consideração. Se aposentar com pouca idade terá a sua aposentadoria diminuída consideravelmente**.

Nota:

O **setor das artes gráficas**, antes da Lei 9.032 de 28/05/95, pelo **Anexo II Código 2.5.8 do Decreto 83.080/79**, era considerado **insalubre** pelas **características** e semelhança **das funções** existentes

nas **diversas atividades** econômicas do ramo da **indústria** em foco.

As diversas **substâncias químicas** contidas **nas tintas**, com o alto teor qualitativo e quantitativo desses **produtos**, **utilizados no processo produtivo da indústria gráfica** acreditamos que mundialmente **foram focos impulsores** e alternativos da redução dos riscos e implemento dos meios tecnológico, existentes hoje em considerável % (percentual) do parque gráfico brasileiro.

Mesmo aquelas empresas que tem tecnologia moderna viável, não têm se preocupado em melhorar as Condições de Trabalho dos seus empregados. A omissão campeia no setor gráfico, **que não se adequou à vasta legislação pertinente à saúde do trabalhador**.

As **Normas Legais**:- Constituição Federal de 1988, Lei Previdenciária n º 8.213 de 24/07/91 Portaria 3.214/78 e suas NRs, Lei 8.080 de 19/09/90, Lei 8.142 de 28/09/90; e legislação esparsa sobre, Condições Especiais (**insalubridade**) e sobre Aposentadoria Especial. Essas **normas** são **obrigatórias**, mais **são descumpridas pelas empresas.** Entretanto, o Estado faz poucas fiscalizações, mesmo com as denuncias feitas pelo sindicato que não detêm a permissão do estado, para fiscalizar as empresas "em loco".

Os vários formulários (SB-40 e DSS 8030) exigidos das empresas pelo INSS, com as informações contidas nos **Laudos Técnicos da época**, mesmo quando **não havia a obrigatoriedade de mantê-los, dificulta muito e, várias vezes até impede, que uma elevada parcela de trabalhadores garanta seus direitos efetivamente**.

O **descumprimento das obrigações (legislação) pelas empresas, que maquiam as informações relativamente** à saúde do trabalhador (**condições de trabalho**), faz aumentar consideravelmente os acidentes e as doenças consideradas do trabalho. As notificações por Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT, na

sua grande parte são **omitidas** pelo não fornecimento da Comunicação que é obrigatório o fornecimento pelas empresas. Considerando ainda, os acidentes onde não há o afastamento do empregado do trabalho, os acidentes de trajeto e as doenças consideradas como do trabalho, que poucas vezes são notificadas. O considerável número de LERs/DORTs - Lesões por Esforços Repetitivos ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, na sua maioria das vezes, de maneira criminosamente **são caracterizadas como se não fosse, Doença do trabalho**.

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAs (**obrigatórias nas gráficas com mais de 20 empregados**) onde na grande maioria não desempenha a sua função, vem a contribuir com o descaso patronal que tem certos serviços, deficientes de pessoal comprometido com a questão, Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho. Acreditamos que o descaso ocorre pelo fato desses profissionais serem remunerados (financiados) pela empresa. São SESMT, onde muitas das vezes o serviço é deficiente e ineficaz e a **questão financeira passa ser a causa principal do descumprimento da obrigação**.

Poucos são os representantes dos trabalhadores (sindicalistas) que abordam e encampam essa luta em **defesa da saúde do trabalhador**. A preocupação maior tem sido a **recuperação do poder de compra** dos salários e obtenção de alguns benefícios de características e cunho social, com **poucas Exceções**. Nem o governo, **tampouco as empresas, jamais aplicaram programas eficazmente capaz de prevenir as condições perigosas e especiais de trabalho**.

A **preocupação do governo** tem sido **para que** o Brasil **se projete** para ser integrante do bloco dos países do **primeiro mundo**.

A **consolidação** do projeto neoliberal a **qualquer custo**, reduzindo e **eliminando**, os encargos das **empresas**, somente **objetiva o aumento do lucro patronal**, ***sem garantir qualquer benefício a quem realmente produz a riqueza, que é o trabalhador.***

AGENTES NOCIVOS

A relação dos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, considerados para fins de concessão de aposentadoria especial, constam no Anexo IV.

BENZENO E SEUS COMPOSTOS TÓXICOS 25 ANOS

utilização de produtos que contenham benzeno, como colas, tintas, vernizes, produtos gráficos e solventes; (Redação dada pelo Decreto, nº 3.048, de 29.11.99)

CBO – classificação brasileira de ocupações para os Trabalhadores da Indústria Gráfica

CÓDIGO 7661

TRABALHADORES DA PRÉ-IMPRESSÃO GRÁFICA

TÍTULOS

7661-05 Copiador de chapa

7661-15 Gravador de matriz para flexografia (clicherista) - Gravador de clichês (madeira, borracha ou linóleo), Gravador de clichês, a mão (matrizes de borracha ou linóleo), Reprodutor de clichê impressão (reprodução plástica)

7661-20 Editor de texto e imagem - Arte-finalista, Diagramador (jornalismo), Diagramador e desenhista, Diagramador em terminal de

vídeo, Especialista em arte final, Montador de arte-final.

7661-25 Montador de fotolito (analógico e digital) - Ajudante de montagem e fotolito, Auxiliar de montador de fotolito, Copiador de chapas de off-set, Copiador de fotolito, Gravador de fotolito, Montador de fotocomposição, Montador de fotolito em cores, operador de aparelhos de preparação, Preparador de fotolitos.

7661-30 Gravador de matriz para rotogravura (eletromecânico e químico)

7661-35 Gravador de matriz calcográfica

7661-40 Gravador de matriz serigráfica

7661-45 Operador de sistemas de prova (analógico e digital) - Chapista gráfico, Chapista tipográfico, Compositor, a máquina, Confeccionador de clichês de flexografia, Confeccionador de matrizes tipográficas, Copiador de clicheria, Copiador de clichês tipográficos, Copiador de desenhos sobre pedras litográficas, Copiador gravador, Digitador de fotocomposiço, Fotocompositor, Fotolitógrafo, Fototipista, Galvanista (rotogravura), Gravador a acido, Gravador com pantógrafo, Gravador de chapa, Gravador de chapas e cilindros com acido, Gravador de chapas, clichês e cilindros de impressão, Gravador de cilindros, a máquina, Gravador de fotogravura ou de rotogravura, Gravador de matrizes de impressão, Gravador de rotogravura, Matrizeiro - na indústrias gráfica, Montador de clichês, Montador de clichês sobre suportes, Montador de fotocomposiço, Montador de seleço de cores, Operador de fotocomposiço, Pantografista, Programador de fotocomposiço, Provista (provas analógicas e digitais), Provista de clicheria (em cores), Provista tipógrafo, Reprodutor de desenhos sobre pedras litográficas, Retocador de chapas de impressão (fotogravura), Revisor - na indústria gráfica, Revisor gráfico, Rotogravador.

7661-50 Operador de processo de tratamento de imagem -

Fotógrafo (pré-impressão gráfica), Operador de escâner (pré-impressão gráfica), Retocador convencional.

7661-55 Programador visual gráfico

DESCRIÇO SUMÁRIA

Planejam serviços de pré-impressão gráfica. Realizam programação visual gráfica e editoram textos e imagens. Operam processos de tratamento de imagem, montam fotolitos e imposição eletrônica. Operam sistemas de prova e copiam chapas. Gravam matrizes para rotogravura, flexografia, calcografia e serigrafia. Trabalham seguindo normas de segurança, higiene, qualidade e preservação ambiental.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Atuam no segmento de ediço, impressão e reprodução de gravações e em diversas atividades empresariais como empregados assalariados com carteira assinada. Estão organizados de forma individual, sob supervisão permanente, em ambiente fechado e por rodízio de turnos (diurno/noturno). Trabalham sob pressão, em posições desconfortáveis por longo período de tempo e permanecem expostos a materiais tóxicos, radiação e ruído intenso.

CÓDIGO INTERNACIONAL CIUO 88

7341 - Cajistas, tipógrafos y afines.

7343 - Grabadores de imprenta y fotograbadores.

RECURSOS DE TRABALHO

Computador; Copiadora; Estilete; Impressora laser; Máquina fotográfica; Pincel; Processadora de chapa; Processadora de filme; Scanner; Tesoura.

CÓDIGO 7662

TRABALHADORES DA IMPRESSÃO GRÁFICA

TÍTULOS

7662-05 Impressor (serigrafia) - Aplicador de serigrafia, Aplicador de silkscreen, Aplicador de silkscreen, a máquina, Impressor de silkscreen, Impressor serigráfico, Operador de serigrafia, Operador de silkscreen, Serigrafista (gráfico).

7662-10 Impressor calcográfico - Impressor de segurança, Impressor de talho doce, Operador de impressão de valores.

7662-15 Impressor de off-set (plano e rotativo) - Impressor de cartazes, Impressor de máquina offset, Impressor multilight, Maquinista de offset, Operador de impressora offset, Operador de máquina offset.

7662-20 Impressor de rotativa - Ajudante de impressor de formulários contínuos, Alimentador de rotativas, Impressor de formulários contínuos.

7662-25 Impressor de rotogravura - Impressor de plásticos, Impressor de rótulos, Operador de impressora de rotogravura.

7662-30 Impressor digital

7662-35 Impressor flexográfico

7662-40 Impressor letterset

7662-45 Impressor tampográfico - Impressor de tipografia

7662-50 Impressor tipográfico - Cilindrista de imprensa, Impressor automático, Impressor de máquina plana, Impressor de selo, Impressor de etiqueta, Impressor gráfico manual, Operador de impressora platina

.

DESCRIÇO SUMÁRIA

Planejam serviços da impressão gráfica e ajustam máquinas para

impressão. Realizam serviços da impressão gráfica, tais como impressão offset plana e rotativa, impressão digital, flexografia, litografia, tipografia, letterset, calcografia, tampografia, rotogragura e serigrafia (silkscreen). Trabalham seguindo normas e procedimentos técnicos e de qualidade, segurança, meio ambiente, higiene e saúde.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Atuam no segmento de edição, impressão e reprodução de gravações e em diversas atividades empresariais como empregados assalariados com carteira assinada. Estão organizados de forma individual, sob supervisão permanente, em ambiente fechado e por rodízio de turnos (diurno/noturno). Trabalham sob pressão, em posiçes desconfortáveis por longo período de tempo e permanecem expostos a materiais tóxicos, radiação e ruído intenso.

CÓDIGO INTERNACIONAL CIUO 88

8251 - Operadores de máquinas de imprenta

RECURSOS DE TRABALHO

Computador gráfico; Densitômetro; Dobradeira de chapa; Máquina flexográfica; Máquina litográfica; Máquina plana; Máquina rotativa; Máquina rotográfica; Máquina talho doce (calcográfica); Máquina tipográfica.

CÓDIGO 7663
TRABALHADORES DO ACABAMENTO GRÁFICO
TÍTULOS

7663-05 Acabador de embalagens (flexíveis e cartotécnicas).

7663-10 Impressor de corte e vinco - Dobrador gráfico, Extrusor (artes gráficas), Laminador gráfico, Operador de dobradeira na indústria

gráfica, Operador de extrusora (arte gráfica), Operador gráfico de corte e vinco na impressão.

7663-15 Operador de acabamento (indústria gráfica)

7663-20 Operador de guilhotina (corte de papel) - Cortador de papel a guilhotina, Cortador de bobina de papel, Cortador de papel, Cortador de papel em máquina eletrônica, Guilhotineiro - na indústria gráfica, Operador de corta-riscadeira de papel, Refilador gráfico.

7663-25 Preparador de matrizes de corte e vinco - Enramador gráfico de corte e vinco, Margeador gráfico de corte e vinco, Montador gráfico de corte e vinco.

DESCRIÇO SUMÁRIA

Planejam a execução do serviço, ajustam e operam máquinas de acabamento gráfico e editorial. Preparam matrizes de corte e vinco, fazem gravações a máquina (hot-stamping) e realizam manutenção produtiva dos equipamentos. Trabalham em conformidade a estritas normas e procedimentos técnicos, de qualidade, segurança, meio ambiente e saúde.

CONDIÇÕES GERAIS DE EXERCÍCIO

Atuam em indústrias gráficas ou em setores de embalagens e gráficas de empresas industriais, comerciais ou de serviços, inclusive ensino. Organizam-se em equipe, sob supervisão permanente. Trabalham em ambiente fechado, geralmente durante o dia, expostos a materiais tóxicos, ruído intenso e altas temperaturas.

CÓDIGO INTERNACIONAL CIUO 88

7345 - Encuadernadores y afines

RECURSOS DE TRABALHO

Alceadeira; Grampeadeira; Guilhotina; Máquina de cola; Máquina de colar cartucho; Máquina de corte e vinco; Máquina de costura; Máquina de dobra; Máquina de plastificar; Máquina hot-stamping.

Direito do trabalho perguntas e respostas

1. O que é empregado?

Toda a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual, para o empregador, sobre dependência e mediante salário.

2. O empregador pode tratar o empregado com desprezo, porque trabalha em serviço menos intelectual, sendo que outros usam mais da inteligência?

Não, todos são iguais perante a lei, é proibido que qualquer pessoa faça distinção em razão do trabalho ser manual, técnico ou intelectual.

3. O que é empregador?

E a pessoa que contrata e paga ao empregado dirigindo a prestação dos serviços.

4. O que é prescrição?

A prescrição ocorre dos direitos do empregado e do empregador, quando uma das partes se sente injustiçada, deve reclamar contra essa injustiça na Vara do Trabalho. Mas se não ocorrer à reclamatória dentro dos prazos em que a lei define, caso não reclame na Justiça dentro de cinco anos, a partir deste momento passa-se a perder o direito de reclamar contra o referido ato. Isto porque é necessário que haja estabilidade nas relações entre patrões e empregados. E a partir do momento em que se encerra o contrato temos apenas dois anos para reclamar o direito.

5. E quanto aos direitos que são recebidos pelo empregado parceladamente, quando prescrevem?

Nesses casos, o empregado perde as parcelas anteriores à cinco anos, mas não o direito. Assim poderá sempre reclamar esses direitos até dois anos do termino do contrato de trabalho.

6. O que faz o Juiz?

O Juiz representa o Estado, aplica a lei em favor da parte prejudicada, dizendo qual das partes está com a razão, esta é a forma de acabar com o conflito.

7. O que é Carteira de Trabalho e Previdência Social?

É um dos documentos que deve fazer parte da vida profissional de todas as pessoas. A carteira de trabalho é o documento oficial onde deverá constar todos os contratos de trabalhos firmados em nossa vida profissional. Para fazer o documento devemos procurar os postos do Ministério do Trabalho.

7. O que se entende como condições de trabalho?

Quando eu trabalho para alguém, este trabalho é realizado de determinada forma e em determinado horário, com direitos e obrigações derivados do contrato de trabalho firmado.

8. Como que se recorre a Justiça do Trabalho?

O Direito do Trabalho busca-se através de processo, que se inicia, nas comissões de negociações prévias para tentar a conciliação e, quando isto não for possível conciliar, o processo terá continuidade na Vara da Justiça do Trabalho.O Juiz que examina o processo e resolve a lide entre empregados e empregadores.

10. A Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento obrigatório para entrar no emprego?

Não, o empregado tem que ter um contrato, mas poderá ser uma outra forma, não sendo então somente a Carteira de Trabalho, no entanto, deve ser feita no decorrer do contrato para facilitar as alterações que venham ocorrer no curso do contrato.

11. Onde é expedida a Carteira de Trabalho?

Nas Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, Prefeituras, SINES e nos Sindicatos que fazem convênio com o Ministério do Trabalho.

12. O que é Ministério do Trabalho?

O Governo através do seu Presidente tem a prerrogativa de criar os Ministérios e nomear ministros para desenvolver aquela Pasta, e tudo que existir sobre trabalho será orientado e dado uma direção da aplicação das leis.

13. O Ministério do Trabalho é o mesmo que o da Previdência Social?

Não, já foi um só Ministério, mas por ter prerrogativas diferentes Presidente da república criou dois Ministérios, um para cada pasta. Cuidar de tudo que se refere ao trabalhador, desde sua preparação para o trabalho até quando não mais puder trabalhar.

14. Quais as funções do Ministério da Previdência e Assistência Social?

Cuidar da segurança do homem que já não pode mais trabalhar, seja por doença, acidente ou idade e, dar segurança aos seus dependentes, bem como assistência à saúde de todos.

15. O que faz o Ministro do Trabalho?

Dirige o setor trabalhista do Governo, regulamentando as condições de trabalho, fiscalizando se estão sendo aplicadas às normas legais, preparando o trabalhador através de ensino profissional, garantindo ao empregado o direito ao emprego e que o patrão lhe pague, pelo menos, o necessário para ele e sua família viverem.

16. Quais os documentos que o empregado precisa apresentar para obter a Carteira de Trabalho e Previdência Social?

Duas fotografias três por quatro, certidão de nascimento ou outro documento que a comprove, e prova de alistamento ou quitação de serviço militar.

17. E se o empregado não tiver esses documentos?

Poderá obter a Carteira através de declarações verbais, desde que confirmadas por duas testemunhas.

18. O que será anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social?

Todas as condições de trabalho e a forma de salário e outras condições que possam ser firmadas entre as partes.

19. Quem anota a Carteira é o empregador?

Sim, quem anota é o empregador que tem quarenta e oito horas para devolver a Carteira, após a apresentação da mesma pelo empregado.

20. Qual o valor das anotações?

E a principal forma de comprovar o contrato de trabalho, razão pela qual todo empregado precisa ter sua Carteira em ordem; podem

ser contrariadas por outras provas. Isto porque o empregador poderá de boa-fé ou má-fé, anotar erradamente as condições de trabalho. Neste caso o empregado poderá comprovar que a anotação errada é prejudicial.

21. E para o empregado qual o valor das anotações?

A anotação feita pelo empregador, nada mais é do que a firmação da relação do empregado e do empregador na relação de trabalho. Não podendo ser contestada por terceiros.

22. E se a empresa recusar a devolver a Carteira anotada?

O empregado poderá reclamar no Sindicato ou nas Delegacias Regionais do Trabalho, que abrirá um processo administrativo contra o empregador convocando-o para dizer as razões porque não assinou. Se ele negar a relação de emprego dizendo que o reclamante não é seu empregado o Delegado Regional do Trabalho enviará o processo à Justiça do Trabalho para conhecer e decidir a questão.

23. Qual a jornada de trabalho para o empregado em geral?

Em quase todos os trabalhos os empregados devem trabalhar sete horas e vinte (7.20) minutos por dia ou quarenta e quatro horas (44) semanais.

24. Mas por que sete horas e vinte minutos?

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu que a jornada de trabalho normal é 220 horas por mês, com isto a obrigação diária é de 7.20h. Como o dia tem 24 horas e as pessoas precisam se divertir, trabalhar e descansar. A jornada de 44 horas semanais foi uma das

principais conquistas dos trabalhadores, consagrada após a segunda Guerra Mundial pelo documento que selou a paz entre as nações, o Tratado de Versalhes. Passados quarenta e cinco anos no Brasil, tivemos uma nova Constituição e consagrou a jornada de trabalho semanal em quarenta e quatro horas e sete horas e vinte minutos por dia ou quarenta e quatro horas (44) semanais.

25. Existem trabalhos com horários especiais?

Sim, existem trabalhos que, por serem muito cansativos, penosos ou insalubres, desgastam demais o trabalhador, como no caso das telefonistas, ascensoristas, bancários e outras profissões mais especializadas, e, nestes casos, os empregados devem trabalhar menos.

26. O empregado pode trabalhar muitas horas além das oito?

Não, mesmo que o empregado queira trabalhar mais para aumentar sua remuneração, o empregador não poderá deixar, o descanso é essencial, inclusive para a saúde, sendo um direito e uma obrigação.

27. O que são horas extras?

O empregado pode trabalhar, em certos casos, além do horário permitido, ganhando um adicional sobre as horas a mais trabalhadas. Isto é o que se chama de horas extras.

28. O empregador pode exigir que o empregado trabalhe horas extras?

Não, exceto nos casos de necessidade comprovada da empresa.

29. Nesse caso, qual o percentual adicional a que terá direito o empregado?

Terá direito a um acréscimo de no mínimo cinqüenta por cento em relação à hora normal trabalhada. (no caso do trabalhador gráficos o adicional é de 50% nas primeiras duas horas extras e de 60% nas demais horas extras, por força da convenção coletiva de trabalho do sindicato dos gráficos)

30. E a prorrogação somente poderá ser de duas horas?

Não, em casos excepcionais poderá o empregador requisitar a força de trabalho do empregado por quatro horas além da jornada normal de trabalho.

31. Quando o empregado pode trabalhar horas extras?

Quando existir um acordo escrito entre ele e o empregador para trabalhar, no máximo, mais duas horas por dia, ganhando percentual, de no mínimo cinqüenta por cento sobre a hora normal trabalhada. . (no caso do trabalhador gráficos o adicional é de 50% nas primeiras duas horas extras e de 60% nas demais horas extras, por força da convenção coletiva de trabalho do sindicato dos gráficos)

32. Este direito conferido ao empregador de exigir o trabalho extraordinário pode ser exercido sempre?

Não, só nos casos de necessidades graves e prementes, determinadas por força maiores.

33. É devido o adicional sobre a hora extra nos casos de força maior?

Nos casos de força maior o empregado será obrigado a trabalhar horas extras, até o limite de quatro, sendo o pagamento do mesmo feito com o mesmo valor das horas normais de trabalho. . (no caso do trabalhador gráficos o adicional é de 50% nas primeiras duas horas

extras e de 60% nas demais horas extras, por força da convenção coletiva de trabalho do sindicato dos gráficos)

32. Quando é força maior?

Força maior é um acontecimento inevitável e imprevisível para o qual o empregador não contribuiu e que afeta, diretamente, a empresa ou os produtos a serem entregues.

33. Entre dois dias de trabalho o empregado tem direito a descansar?

Sim, entre duas jornadas haverá um descanso de, no mínimo, onze horas que é o chamado intervalo extra jornada.

34. O que é horário noturno?

A noite é feita para dormir. Em alguns casos, entretanto, o empregado necessita trabalhar durante a noite. Se alguém ficar doente e precisar de um remédio, terá que haver farmácias abertas, assim como hospitais. Os serviços mais necessários não podem ser fechados, motivo pelo qual há sempre pessoas trabalhando à noite. Quem trabalha à noite ganha mais do que quem trabalha durante o dia.

35. O que é trabalho noturno, para os fins do Direito do Trabalho?

É o trabalho que se realiza entre às 22 horas de um dia e às 05 horas do dia seguinte.

36. Quanto o empregado ganha a mais por trabalhar no horário considerado noturno?

A hora noturna é paga com um acréscimo de vinte por cento, no mínimo.

37. Entre 22 horas e 05 horas da manhã somam sete horas. O empregado só pode trabalhar à noite sete horas?

Sim, a proteção ao trabalho noturno é dupla. Além do empregado ganhar mais (20% sobre a hora trabalhada), esta hora é calculada como se tivesse cinqüenta e dois minutos e trinta segundos, ou seja, sete horas noturnas são iguais há oito horas diurnas.

38. O horário especial de seis horas diárias é aplicável aos empregados telefonistas?

Sim, aplicável, também aos porteiros, telefonistas de mesa artigo 227 clt.

39. O que é repouso semanal?

È o direito que o empregado que trabalhou seis dias na semana(quarenta e quatro horas na semana) tem o direito de receber a remuneração, relativa ao domingo, ou ao feriado quando ocorrer na semana.

40. Todos os empregados têm direito ao repouso semanal?

Sim, todos os empregados, com exceção dos domésticos, dada à natureza de sua ocupação. Embora não tenham legalmente garantido o direito ao repouso, desfrutam de folga assegurada pelos costumes.

41. Qual a condição para o empregado receber o repouso semanal?

Condição essencial que tenha trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo seu horário de trabalho. Tornam-se necessárias assim, a assiduidade e a pontualidade do empregado.

42. E se justificar a falta ou o atraso?.

Se a falta for justificada por motivos que a lei prevê, como nos casos de casamento, nascimento de filho, falecimento de parente, doação voluntária de sangue, alistamento militar ou eleitoral, acidente de trabalho, doença comprovada, não prejudicará o direito ao repouso. Se for abonada pelo empregador também não prejudicará o repouso.

43. Qual a remuneração correspondente ao repouso semana! ?

A remuneração do repouso equivale à remuneração de um dia de serviço, mais a integração das horas extras habitualmente prestadas pelo empregado (art. 7º, a e b, da Lei nº 605/49; Lei nº 7.415/85; e Enunciado nº 172 do TST).

44. No cômputo do cálculo salarial excluem-se as horas extras habituais?

Não, as horas extras habituais faz parte de todos direitos do empregado, assim como depósitos de FGTS, férias, 13e salário. Inclusive acrescenta os valores das aposentadorias, por estas razões temos de ter cuidados para não prestarmos serviços sem o devido pagamento dos direitos sociais.

45. E quanto os empregados que trabalham recebendo por produção da empresa?

Devem receber o DSR(repouso semanal) no valor de sua produção na semana dividida por seis.

46. E nos dias feriados civis ou religiosos é devido também o repouso?

Nesses dias também é devido ao empregado a remuneração do

DSR sem problema, pela mesma média que se calculam os domingos.

47. E se o trabalho for daqueles que não seja possível parar mesmo nos feriados?

Nesse caso, a remuneração do empregado deverá ser paga em dobro, a não ser que o empregador compense com outro dia de folga.

48. O que são férias?

Férias é um direito que o empregado que trabalhou durante doze meses, recebe como se tivesse trabalhando, com acréscimo de um terço do valor das férias conforme determina a Constituição Federal de 1988.

49. O período de férias é um direito do empregado?

Não é só um direito, mas também um dever, O empregado tem que descansar, viajando ou não, mas está obrigado a não trabalhar no referido período. O empregado poderá vender dez dias das ferias dependendo do patrão querer comprar.

50. Quando as férias devem ser concedidas?

Sempre após um ano de trabalho.

51. As férias são sempre devidas ao empregado, integralmente?

Não, só terá direito a trinta dias corridos o empregado que durante o ano não tiver tido mais de cinco faltas ao serviço.

52. E quando tiver mais de cinco faltas?

Até quatorze durante o ano terá direito a vinte e quatro dias corridos das férias.

53. E se faltar mais de quatorze vezes até vinte e três durante o ano?

Suas férias serão de dezoito dias.

54. E faltando mais de vinte e quatro dias, até trinta dias durante o ano?

As férias serão reduzidas para doze dias corridos.

55. Terá férias o empregado que faltar mais de trinta e dias no ano?

Não, perderá o direito a férias.

56. Qualquer falta do empregado será considerada para efeito de perda do gozo das férias?

Não, o empregado pode faltar ao serviço, por cinco dias, no caso do nascimento de filho; até três dias, em virtude de casamento; um dia, por ano, por doação voluntária de sangue; dois dias consecutivos, para se alistar como eleitor; podendo ainda faltar para cumprir com a exigência do serviço militar; nos casos de licenciamento da empregada por motivo de maternidade ou aborto não criminoso, por motivo de acidente do trabalho ou auxílio doença; nos casos de faltas justificadas pela própria empresa, assim como quando estiver suspenso para responder a processo, se for posteriormente absolvido.

57. O empregador pode descontar das férias as faltas ao serviço do empregado?

Não, a lei proíbe este desconto.

58. O período de férias é computado como tempo de serviço?

Sim, o tempo em que o empregado encontrar-se de férias é

computado para todos os efeitos do contrato, como se estivesse trabalhando.

59. Além de perder as férias por faltas não justificadas legalmente poderá o empregado perder o direito a férias por outras razões?

Poderá, quando receber da Previdência Social, em decorrência de acidente de trabalho ou de auxílio doença, por mais de seis meses.

60. Como são concedidas férias?

Em um só período ou em dois períodos, não podendo nenhum dos períodos ser Inferior a dez dias. Deve-se ressaltar que, aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade as férias devem sempre ser concedida de uma só vez.

61. Quem escolhe a época das férias?

E um ato do empregador que escolhe, conforme os interesses da empresa.

62. E se o empregado trabalhar junto com familiares?

Os membros de uma família possuem direito a gozar férias no mesmo período, desde que não haja prejuízo para o serviço.

63. E o estudante, que entra em férias na escola?

Terá direito a gozar as férias no mesmo tempo das férias escolares. Deverá participar ao empregador de sua condição de estudante e de seu propósito de fazer coincidir o período de ferias.

64. Como o empregado fica sabendo da época da concessão de suas férias?

O empregador está obrigado a informar ao empregado, por escrito, com antecedência de dez dias, da concessão das férias.

65. O período de concessão das férias é sempre após doze meses de serviço?

Sim, as férias devem ser concedidas após doze meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

66. E se o empregador não as conceder dentro desse prazo?

Deverá pagar ao empregado em dobro a remuneração correspondente.

67. E daí o empregado não gozará as férias?

Sim, terá direito de gozar os trinta dias e receber em dobro, isto quando vencer a segunda, e terá mais um ano o empregador para conceder a já vencida.

68. As férias devem ser anotadas na Carteira de Trabalho?

Sim, o empregado não deverá entrar em gozo das férias sem que apresente ao empregador a Carteira de Trabalho, para as devidas anotações.

69. E se o empregador não cumprir e deixar vencer, novamente, pela segunda vez as férias?

Ficará obrigado apagar em dobro novamente.

70. Assim, as férias são sempre cumpridas não podendo ser vendidas?

Exatamente, a nova lei de férias estipula que só podem ser vendidos dez dias um terço das férias e desde que o empregador aceite comprar.

71. Os empregados de uma mesma empresa, ou de determinados estabelecimentos ou setores de empresa, podem gozar férias coletivamente?

Sim, a lei regulamenta as férias coletivas.

72. Como são regulamentadas?

As férias coletivas poderão ser gozadas em até dois períodos, nenhum deles inferior a dez dias corridos; para tanto o empregador deverá com a antecedência mínima de quinze dias informar a programação de férias ao Ministério do Trabalho, aos Sindicatos representativos da categoria e aos empregados, através de quadros de avisos, especificando as datas de início e término das mesmas e quais os setores ou estabelecimentos atingidos.

73. E se o empregado estiver na empresa há menos de doze meses?

Gozará na oportunidade férias coletivas proporcionais ao tempo de serviço, passando após a iniciar novamente seu período aquisitivo.

74. Qual a remuneração do empregado durante o período das férias?

Será a mesma que lhe for devida quando de sua concessão mais um terço conforme Art. 7º CF/88.

75. Como serão pagas as férias no caso em que o salário for recebido por porcentagem, comissão ou viagem?

Apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos doze meses

que precederem à concessão das férias ou o tempo que for, se inferior a doze meses.

76. E os adicionais serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração de férias?

Sim, todos adicionais em que o trabalhador receba na empresa fazem parte da sua remuneração e com isto faz com que seja integralizado nas férias(tais como: adicional noturno, horas extras com os respectivos adicionais, etc.)

77. O que é abono de férias?

Ao empregado é facultado converter um terço do período de férias a que tiver direito, em abono pecuniário(vender as verias), no valor da remuneração que lhe seria devida no período correspondente.

78. Quando deve ser requerido este abono?

Sempre no período aquisitivo, a fim de que o empregador possa estar preparado para o pagamento, na época das férias se for da vontade do empregador.

79. Quando cessa(término de contrato por prazo determinado) o contrato, tem direito o empregado a remuneração concernente às férias?

Sim, qualquer que seja a causa de cessação do contrato, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, referente ao período de férias que tenha adquirido.

80 Se o empregado pedir demissão antes de completar um ano de serviço ele terá direito de receber férias proporcionais com um terço de adicional?

Sim, pois trata-se de um direito introduzido ao ordenamento jurídico brasileiro pela Convenção 132 da OIT(organização internacional do trabalho), vigente no Brasil desde setembro de 1999.

81. O que é segurança e medicina do trabalho?

O Governo estabelece regras para serem cumpridas, tanto pelos empregados como pelos empregadores, defendendo o real e permanente interesse de todos. Acima dos interesses equivocados e momentâneos daqueles.

82. O que é Insalubridade?

A palavra insalubridade é derivada da palavra salubridade que num português mais atual significa saúde, assim insalubridade significas sem saúde, ou seja, um ambiente que prejudica a saúde do trabalhador com o decorrer do tempo. Ocorre quando o ambiente estiver carregado por agentes químicos(tintas, solventes etc,), agentes físicos(ruído, calor excessivo etc) agentes biológicos (bactérias, fungos etc) agentes ergonômicos(excesso de peso, posição de trabalho inadequadas etc)

Ao referido dano físico chama-se doença profissional. A lei prevê que o empregado que trabalhar em tais circunstâncias, deverá ganhar um pouco mais do que se trabalhasse em ambiente normal. Este acréscimo é equivalente a dez, vinte ou quarenta por cento do salário mínimo regional, conforme o grau de insalubridade reconhecida.

83. Como saber quais atividades e operações insalubres?

Todas empresas devem fazer uma perícia através de médico ou engenheiro especializados em segurança no trabalho, esta é a forma mais correta para as empresas se precaverem, até pela obrigação estabelecida pela lei dos PPP.

84. A lei manda pagar mais para compensar a doença do empregado?

O empregador tem que pagar mais exatamente como urna forma de mullta por produzir malefício a seus empregados, mesmo não sendo por vontade própria, enquanto não eliminar o fator que produz as doenças.

85. Como pode ocorrer a eliminação da insalubridade?

Através de medidas que conservem o ambiente de trabalho em condições salubres com equipamentos de proteção coletiva EPC, ou com a utilização de equipamentos de proteção individual EPI que neutralizem ou diminuam a intensidade da causa que gera a insalubridade.

86. O que é periculosidade?

Há locais que são perigosos, mas exigem também trabalho humano, nesses casos, o empregado ganha mais do que se executasse um trabalho normal, como no caso de trabalhar com combustível, energia de alta tensão. O percentual é igual a trinta por cento sobre o salário contratual do empregado.

87. Como saber quais são os locais perigosos?

As atividades ou operações perigosas são aquelas que, por sua natureza ou método de trabalho, impliquem em contato permanente com inflamáveis, explosivos ou rede de alta tensão, conforme regulamentação da legislação brasileira.

88. O que é salário básico?

Salário básico é composto todas as parcelas que o trabalhador recebe durante o mês e, que ao final somado todos ganhos se tem uma base real do salário.

89. O ambiente pode ser insalubre e perigoso ao mesmo

tempo?

Sim, há locais que são insalubres e perigosos, cabendo ao empregado optar pelo adicional que lhe convier.

Exemplificando, se o empregado trabalhar em ambiente cuja insalubridade está classificada em grau máximo e seu salário contratual for de um salário mínimo regional, ele poderá optar por receber o adicional de insalubridade em vez de periculosidade porque o primeiro sendo de 40% sobre o salário mínimo, será maior que a adicional periculosidade (30%).

90. Quer dizer que quando há insalubridade e periculosidade o trabalhador não acumula os adicionais?

Não, a lei determina a opção por um ou outro adicional.

91. Os referidos adicionais passam a integrar o salário do empregado não podendo mais ser retirado?

Não, o direito dos empregados aos adicionais cessa quando for eliminado o risco à sua saúde ou integridade física.

92. A partir de quando serão devidos os adicionais correspondentes?

As importâncias correspondentes serão devidas à contar da data da inclusão da respectiva atividade ou de forma estabelecida pelas perícias que são realizadas.

93. Quando o empregado deve usar equipamento de proteção individual?

No caso em que as medidas de ordem geral não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde.

94. Quem paga o exame médico?

O exame médico é feito por conta do empregador.

95. E sobre a iluminação?

A iluminação deverá ser sempre adequada, no sentido de não proporcionar uma perfeita visão do trabalhador.

96. E quanto à ventilação?

A ventilação deve ser natural. A ventilação artificial será obrigatória quando a natural não preencher as condições de conforto compatíveis com a necessidade do empregado.

97. Existem outras normas de proteção ao trabalho?

Sim, o trabalho é protegido ainda com relaçao às ris tal ações elétricas, rn OV me n taç ão, armazenagem, manuseio de material, máquinas, caldeiras, fornos e demais atividades cujas características especiais exijam proteção peculiar.

98. Pode o empregado ser obrigado a trabalhar rnovimentando material pesado?

Sim, no máximo permitido pela lei, que é até cinqüenta quilos, a não ser que o material seja removido através de impulsão ou tração de vagões sobre trilhos, carros de mão ou outros aparelhos mecânicos.

99 Quando a execução da tarefa exige que o empregado trabalhe sentado, está o empregador obrigado a fornecer as condições de proteção?

Sim, o empregador nesses casos está obrigado a colocar assentos que assegurem a postura correta.

143. E quanto à higiene pessoal?

Todo estabelecimento é obrigado a ter instalações de aparelhos sanitários na proporção de seus empregados, com discriminação de sexo além de refeitórios com condições de conforto por ocasião das refeições, e demais medidas que conservem o bem-estar e higiene dos trabalhadores.

100. E quando o empregador não cumprir as normas relativas à medicina e segurança do trabalho?

As infrações relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa, tendo a obrigação de estalar tos os equipamentos que forem determinados pela lei (NRs).

101. O que é contrato de trabalho?

E um negocio firmado entre as partes, um presta serviço e o outro administra e paga para obter lucros.

102. Este contrato tem prazo para finalizar?

Nem sempre, assim como existe o contrato por prazo indeterminado, existe também o contratos por prazo determinado, que poderá ser por tempo certo ou por obra certa.

103. Quando é por prazo determinado?

E quando definimos um prazo para finalizar o contrato ou quando estabelecemos um trabalho com término definido, este último se chama de obra certa.

104. E qual o prazo máximo destes contratos determinados?

O de experiência não pode ser por mais de noventa dias, sendo que os outros podem ser fixados por até dois anos.

105. Pode o contrato de trabalho por prazo determinado ser prorrogado?

Pode, por uma única vez, com igual período.

106. Quer dizer que pode haver um contrato por prazo de dois anos prorrogável por mais dois anos?

Não, essa única prorrogação é admitida dentro do prazo limite de dois anos.

107. E se houver mais de uma prorrogação?

Quando isto ocorrer o contrato passa a ser por prazo indeterminado.

108. Pouco importa a duração do contrato por prazo determinado, só pode haver uma prorrogação?

A lei para evitar a fraude, considera como por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, à outro contrato por prazo determinado, a não ser que o primeiro tenha terminado em razão de execução de serviços especializados ou por motivo de reaiização de acontecimentos previstos.

109. No contrato de trabalho as partes podem fixar quaisquer cláusulas?

As partes são livres para fixar suas vontades, desde que respeitados a legislação vigente e os direitos egais que visam proteger as relações de trabalho.

110. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa modifica o contrato do empregado?

Não, o contrato de trabalho, com relação à pessoa do empregador, é um negocio jurídico, isto é, o empregado, não pode ser prejudicado,

não pode modificar ou justificar a rescisão de seu contrato em razão de alteração na pessoa jurídica do empregador.

111. O empregador pode ser substituído?

Sim, sempre que houver uma alteração no contrato social da empresa, mesmo sem troca de dono, mais teve alteração os empregados não sofrem conseqüência.

112. E o empregado?

O empregado não pode ser substituído, pois uma das características do contrato é a pessoal física e não a jurídica como o prestador do trabalho.

113. Se a empresa ou filial entrar em concordata ou vier a fechar os trabalhadores perdem seus direitos?

Não, os direitos do empregado subsistem em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa, sendo que o total de seus salários ou verbas rescisórias constituirão crédito privilegiado.

114. O que é falência?

Falência é um processo de execução judicial, que alguém resolve de inquirir a um devedor e que envolva os bens coletivos da pessoa jurídica, também pode entrar com pedido de insolvência se for pessoa física, quem não quita suas dividas, para pagamento total dos credores, sempre obedecendo os créditos preferenciais legais.

115. O que é concordata?

Concordata é um pedido inicial que o empresário Insolvente faz para compor suas dívidas com os credores, através de um acordo apresentado na forma da lei, com o intuito de evitar a falência ou

suspender a falência antes de declarar. A concordata pressupõe a continuidade da atividade ao empregador que só se interromperá se a empresa não honrar os compromissos assumidos perante o juiz.

116. Como o empregado prova o contrato de trabalho?

Apresentando a Carteira de Trabalho e Previdência Social ou outros documentos ou através de depoimento de pessoas que conheçam sua situação funcional e, que declarem que ele trabalha para o empregador.

117. Qual a principal obrigação do empregador?

A principal obrigação do empregador é pagar pelo trabalho do empregado, esse pagamento chama se salário.

118. O que é salário?

O que o empregado recebe do empregador em dinheiro pago em quantia fixa ou variável, por mês, quinzena, semana, dia ou hora, ou, indiretamente, através da habitação, alimentação, vestuário e outras prestações a ele fornecidas.

119. Salário é um pagamento pelo serviço prestado?

O salário é a contraprestação do serviço realizado pelo empregado.

120. Remuneração é o mesmo que salário?

Não, salário é tudo o que o empregado recebe do empregador que foi pactuado no contrato, se receber além do salário mais alguma importância de outra prestação, esta se torna remuneração.

121. O que é gorjeta?

Gorjeta é o adicional pago pelo cliente ao empregado, por virtude dos serviços prestados. Mediante acordo coletivo a gorjeta poderá ser

incluída na nota de despesa arrecadada pelo empregador para posterior rateio com os demais empregados.

122. As comissões, percentagens, gratificações ajustadas e abonos pagos pelo empregador integram o salário?

Sim, o salário é composto não só pela Importância fixa combinada como também pelas parcelas acima discriminadas.

123. E as diárias para viagens?

As diárias para viagens, se não excederem à cinqüenta por cento do salário do empregado não o integram, mas se passar então será integralizado ao salário do trabalhador.

124. E a ajuda de custo integra o salário?

Não, a ajuda de custo não integra o salário. É necessário se faz ficar bem caracterizada a natureza do pagamento para evitar distorções na Justiça ou fraude nas empresas.

125. Neste caso, pode então o empregador pagar o salário total do empregado somente em roupas ou em alimentação?

Não, os valores atribuídos às prestações in natura não podem exceder, em cada caso, aos dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo conforme fixado na tabela em vigor, sendo que trinta por cento do salário deverá sempre ser pago em dinheiro.

126. O pagamento in natura pode ser feito através de bebidas alcoólicas?

Não, a lei proíbe expressamente o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas, isto seria um pagamento ilícito.

127. Por que este é o princípio de equiparação salarial? E muito fácil de compreender, se eu trabalho da mesma forma que meu companheiro porque devo ganhar mais que ele?

Só se ele estiver há mais de dois anos trabalhando na empresa, porque daí ganhará mais também pela antiguidade.

128. O que são prestações in natura?

São pagamentos feitos ao empregado, através de fornecimento de vantagens que substituam o pagamento em dinheiro. Exemplo: roupas, habitação. Alimentação e outros.

172. E as roupas e outros acessórios que o empregador concede para que sejam utilizados no trabalho é considerado salário in natura?

Não, no caso trata-se de exigência do próprio serviço.

128. Um empregado que faz o mesmo serviço que outro deve ganhar o mesmo salário?

Sim, se os dois trabalharem no mesmo lugar e para o mesmo empregador com diferença de tempo de serviço menor que dois anos, sendo trabalho de igual valor, deverão receber o mesmo salário.

130. Sempre cabe o pedido de equiparação salarial?

Não, o empregador pode organizar um quadro de pessoal e os empregados terão direito à promoção, por antiguidade e merecimento, não cabendo então o pedido de equiparação salarial.

131. O que é quadro de pessoal?

A estruturação burocrática da empresa, onde estão marcadas

as hierarquias de funções e de salários, pois uma organização, em forma de escada, o empregado começa a trabalhar em determinado degrau e vai subindo e ganhando mais, quanto mais tempo trabalhar ou quanto melhor for seu trabalho, nesse caso não haverá comparação para equiparar um empregado ao outro, pois a acessão é definida por merecimento e por antiguidade, segundo critérios prefixados e de conhecimento do empregado, o quadro para ter validade deve ser aprovado pelo Ministério do Trabalho e pelo Sindicato da categoria.

132. Se o empregado quebrar algum objeto da empresa tem que pagar ao empregador?

Não, a não ser que o trabalhador tenha feito com o intuito de produzir o prejuízo.

133. O salário pode ser pago fora do local do trabalho?

Em princípio não, admite-se, porém pagamento mediante depósito em conta bancária individualizada desde que, o local da agência bancária seja próximo ao locas de trabalho e de fácil acesso ao empregado.

134. O salário pode ser pago em moeda estrangeira?

Não, obrigatoriamente deve ser pago em moeda nacional ou deposito bancário e, ainda, através de cheque visado.

135. Pode o salário ser pago em promessa ou através de papel para que o empregado o receba depois?

Não, o salário deve ser pago em dinheiro ou em cheque.

136. O empregado pode gastar todo seu dinheiro em vales no armazém do empregador?

Não, é proibido, o empregado tem que receber no mínimo parte

de seu salário em dinheiro, gastando com o que lhe convier.

137. O salário pode ser pago de dois em dois meses?

Não o salário não pode ser fixado por período superior a um mês, devendo ser pago até o quinto dia útil do mês subseqüente.

138. As comissões e percentagens integram o salário?

Sim, integram, mas há uma lei especial que possibilita o acordo entre as partes na fixação do pagamento das comissões e percentagens, até três meses, após a aceitação do negócio.

139. E as gratificações?

As gratificações ajustadas deverão ser pagas nas ocasiões combinadas, como por exemplo: semestre a semestre, fim do ano, época de balanço, conforme foi firmado entre as partes.

140. Pode o empregador retirar a gratificação a qualquer momento?

Não, se for constante integra o salário do empregado, não importando a forma de pagamento ou a data em que é paga.

141. O salário deve ser pago por mês?

Normalmente sim, mas pode ser pago também por quinzena, semana, dia.

142. Quer dizer que o salário é sempre calculado pelo tempo de serviço que presta o empregado?

Não, já vimos que pode ser também fixado pelas comissões e percentagens devidas ao empregado, ou ainda pelas tarefas que executar ou pelas tarefas feitas em determinado tempo.

143. Se o empregado iniciar o trabalho sem contratar uma quantia qual o salário a que terá direito?

Não fixado o salário, terá direito o empregado a salário igual ao trabalhador que, na empresa, fizer o mesmo que ele ou ao que for pago habitualmente para serviço equivalente.

144. O que é salário mínimo?

E a quantia mínima paga pelo empregador em razão do trabalho, que possibilita a subsistência do empregado com dignidade, conforme determina a Constituição Federal.

145. Como é estabelecido o salário mínimo?

Pelo Governo que estuda o preço das coisas e qual o valor mínimo que o empregado precisa ganhar para seu sustento, estabelecendo qual a quantia a ser paga pelo empregador.

146. Mas a Constituição Federal não declara que salário mínimo é aquele capaz de satisfazer as necessidades do trabalhador e de sua família, isto é, não tem ele natureza familiar?

Na verdade, o salário mínimo, atualmente, no Brasil, é familiar. Quando a CLT entrou em vigor, porém assim não era, só aparecendo esta definição à partir da Constituição de 1946, que permanece até hoje.

147. E como é pago o salário-família?

O salário-família é pago mediante uma quota de 22,34 por mês para o empregado que ganha até R$ 435,56 e a cota é de r$ 15,75 para os filhos de empregados que ganham acima de R$ 435,56 até R$ 654, 67, acima destes valores não tem direito a salário família, e

ainda só tem direito a receber os menores de 14 anos.

148. O empregado menor de idade tem direito a salário mínimo igual ao do maior de idade?

Sim, todo o trabalhador tem direito de receber no mínimo o salário mínimo por uma jornada de trabalho normal.

149. E o menor de idade que trabalha no campo?

O trabalhador rural menor de idade tem o mesmo direito de receber no mínimo o salário mínimo nacional.

150. E a mulher, tem salário mínimo diferente daquele dos homens?

Não, a Constituição e a lei brasileira proíbem discriminação em razão do sexo.

151. O que é salário mínimo profissional?

E concedido para determinadas profissões específicas através de lei própria, convenção coletiva ou sentença normativa.

152. O que é lei?

Na vida há diversas coisas que podem ser realizadas e outras que não podem, para que os homens vivam em conjunto ou sociedade tais regras são elaboradas pelo Poder Público e chamam-se leis.

153. O que é uma convenção coletiva?

Os trabalhadores e empregadores organizam-se em sindicatos que representam suas categorias, profissional e econômica, tem o direito de celebrar convenção coletiva, que tem a duração de no mínimo um ano e o máximo de dois anos. Estes sindicatos podem

fazer acordos entre sí fixando condições de trabalho, aplicando-as às empresas e aos empregados por eles representados, tais acordos são chamados de convenções coletivas.

154. O que é uma sentença normativa?

Quando as entidades sindicais não chegando à um acordo na mesa de negociação, pedem que a Justiça resolva a questão, dando-se início a um dissídio coletivo. Sentença normativa é a decisão em julgamento que estabelece as normas a serem cumpridas pelas categorias interessadas.

155. O que é descaracterização do salário mínimo do preço das coisas?

Vamos exemplificar dizendo que no ano passado, um pastel e uma coca-cola custavam quinhentos cruzeiros, como este ano o salário mínimo aumentou e, por causa disso, o empregador tem que pagar mais o aumentou o preço do almoço e do refrigerante, ora quem vai comer é o empregado que teve aumento e o que ele recebeu a mais volta para as mãos do empregador. Isto é o que acontecia antes da lei que proibiu que os preços das coisas subam ou aumentem de preço quando o salário mínimo aumenta. Evidentemente que se o salário mínimo sobe é porque há uma perda do poder aquisitivo com reflexo geral. Para o trabalhador o aumento não SÓ pela perda do poder aquisitivo, mas também em razão de diversos fatores, daí não poder se vincular o aumento do salário mínimo aos outros aumentos.

156. Por que o salário mínimo é nacional?

O Brasil é enorme e o preço do produto hoje não tem muitas

diferenças, nós podemos ver pelas pesquisas que são feitas pelos institutos de pesquisas brasileiros. No entanto, os Estados que entenderem que podem estabelecer um salário maior poderão, através de lei própria, criar os seus salários estaduais, como Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Paraná.

157. Por quanto tempo vigora o salário mínimo fixado?

Na maioria das vezes, um ano.

158. O reajustamento automático se aplica à todos os tipos de empregados?

Não, a lei é aplicável apenas para os que ganham salário mínimo.

159. Como se aplica o reajuste salarial na data base?

À partir da data-base, ou seja, da data de início da vigência de acordo, convenção ou sentença normativa da categoria profissional que pertence o empregado.

160. E se o empregado não tiver data-base?

Hoje, pode-se dizer que não ocorre este tipo de situação no Brasil, em decorrência do grande numero de Sindicatos que representam os trabalhadores e, ainda as Federações e Confederações de trabalhadores que tem suas convenções anuais.

161. A correção é a mesma para todos os valores salariais?

Não, pode-se ver que vem ocorrendo muitas diferenças até mesmo entre os aposentados, os que ganham salário mínimo tem uma correção maiôs e os demais bem menor, com isto o achatamento dos salários.

162. Pode o empregado ganhar menos do que o salário mínimo?

Não, mesmo que ele concorde a fixação de salário menor que o mínimo é nula.

208. Mas como então se desconta do trabalhador que ganha salário mínimo a contribuição para a Previdência Social?

Os descontos são aplicáveis, a própria lei determina e da quais formas.

163. O contrato de trabalho pode ser alterado?

Sim, desde que a alteração não seja prejudicial ao empregado.

164. E se o empregado aceitar a alteração?

Mesmo que aceita pelo empregado, as alterações que trazem prejuízos são nulas de pleno direito.

165. Então, o contrato na prática nunca poderá ser alterado?

Existem alterações que podem trazer melhorias para o empregado, estas são possíveis.

166. E as modificações que não trazem prejuízos e nem benefícios ao empregado?

Pode o empregador, para melhorar os serviços, modificar certas condições que não trazem prejuízos, mesmo que não sejam benéficas.

167. Mas por que o consentimento do empregado não é aceito, no caso de prejuízo?

Presume-se que este consentimento foi fraudado em razão da necessidade que tem o empregado de continuar no emprego, pois normalmente, ninguém aceita cláusula prejudicial a si mesmo.

168. O empregador pode transferir empregado provisoriamente?

Comprovando a necessidade de serviço e pagando um percentual sobre o salário que o empregado recebe, igual a vinte e cinco por cento (25%), pode o empregador determinar que ele trabalhe por um certo tempo em outro local, devendo pagar todas as despesas que tiver o trabalhador, para ir e voltar.

169. Pode o empregador transferir o empregado definitivamente?

Mesmo que seja uma condição aceita para ambos somente pode transferir definitivamente o empregado desde que demonstrado a necessidade de serviço. Assim como a certeza de que só aquele empregado é que preenche as condições necessárias para trabalhar no outro local.

170. O empregador pode reduzir o trabalho do empregado que ganha por produção?

Evidentemente que não, seria alteração de salário e isto traz prejuízos ao trabalhador.

171. E a jornada de trabalho pode ser alterada unilateralmente pelo empregador?

Se houver uma mudança de horário diurno para o noturno a alteração será nula, da mesma forma se o empregado sofrer prejuízos em seus hábitos ou em razão de outro emprego.

172. Pode a empresa reduzir o salário de seus empregados?

Sim, se comprovadamente, em face da conjuntura econômica tenha a empresa que reduzir a jornada mensal ou número de dias de trabalho, nesse caso terá que haver prévio acordo com as entidades sindicais representativas dos empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho e de modo que a redução do salário mensal não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, reduzidas proporcionalmente, a remuneração e gratificação de gerentes e diretores.

173. Somente em face da conjuntura econômica é lícita a alteração contratual prejudicial ao empregado?

Não, também se torna lícita à redução salarial até 25% (vinte e cinco por cento) nos casos de força maior ou prejuízo devidamente comprovado.

174. Pode o empregado ser desviado de função?

Não, o empregado deve trabalhar em serviço para o qual foi contratado.

221. E no caso de extinção de função?

Nesse caso, o empregador deverá transferir o empregado para função equivalente ou semelhante.

175. E se o empregado ocupar função de confiança?

Poderá o empregador a qualquer momento determinar seu retorno ao cargo efetivo, sem que tal ato importe em alteração ilegal de contrato, porém é preciso verificar com cuidado se a função dita de confiança tem mesmo esse caráter. Com base em

disposição especial para os bancários, entende- se que não será de confiança a função daquele que não tenha um vencimento salarial pelo menos correspondente a um terço (1/3) do salário de cargo efetivo, além de tal requisito é preciso que o titular do cargo de confiança tenha alguma participação na gestão dos negócios da empresa. Se faz necessário, a cada caso, verificar se o empregado ocupa ou não cargo de confiança, senão estar-se-ia admitindo a redução salarial do empregado ao fazer voltar ao cargo anterior, de natureza efetiva; como se sabe o direito do trabalho não suporta e nem permite a redução salarial do empregado.

176. O que é suspensão do contrato de trabalho?

O contrato gera obrigações e direitos para o empregador e para o empregado através das cláusulas contratuais, em casos especiais podem todas as cláusulas ficar em repouso durante determinado prazo, sem que haja a extinção do contrato, trata-se no caso de suspensão.

177. Quais os casos de suspensão de contrato de trabalho previstos no nosso direito?

O afastamento do empregado para cargos públicos; o gozo de benefício da previdência social; suspensão por interesse, inclusive disciplinar ou concessão do empregador por acidente de trabalho; por decorrência de mandato e participação pacífica em greve sindical. A suspensão pode ocorrer por motivo de fato alheio à vontade do empregado, de fato que depende de sua vontade, e finalmente de determinação legal. Exemplo disso: Prestar serviços nas entidades sindicais para qual foi eleito.

178. O que é interrupção do contrato de trabalho?

Há casos especiais, em caráter provisório, em que a prestação de serviço é interrompida sem prejuízo do salário. Os casos de interrupção estão previstos em lei e podem resultar também de concessão do empregador.

179. Durante a suspensão nenhuma cláusula vigora?

O contrato fica suspenso, perde a sua eficácia temporária em relação às partes. Não há trabalho, não há salário, não há contagem de tempo de serviço, só permanece a obrigação do empregador receber de volta o empregado com as vantagens que em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia a empresa.

180. E na interrupção?

Na interrupção o empregado deixa de satisfazer sua obrigação principal, que é trabalhar, mas o empregador continua obrigado a realizar oagamento do salário, computando-se o tempo de serviço para todos os efeitos.

181. Qual a diferença em síntese entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho?

Na suspensão, não há trabalho nem pagamento e na interrupção não há trabalho, mas o salário é pago.

182. Porque desta vantagem para o trabalhador concedida através de interrupção?

O empregado não é remunerado somente pelo serviço prestado, contrato de trabalho tem suas funções sociais, devendo o trabalhador ser o fim e não apenas um meio de produção. Decorrentes da relação de trabalho aparecem às necessidades sociais de quem trabalha

protegidas legalmente, daí a interrupção remunerada dos serviços.

183. Quais os casos de interrupção do contrato de trabalho?

O contrato se interrompe legalmente, por motivo de férias, repouso semanal obrigatório, faltas justificadas por lei (falecimento do cônjuge, filho ou parente próximo, nascimento de filho, casamento, doação de sangue, alistamento eleitoral) no descanso legal da gestante, nos primeiros 15 dias por motivo de doença quando o empregado é encaminhado à Previdência e para o exercício de Juiz ou Jurado.

184. Pode haver outros motivos de interrupção?

Sim, sendo uma vantagem para o trabalhador, à empresa poderá conceder a interrupção por outros motivos que considerar conveniente através de seu regulamento interno.

185. Nos casos de serviço militar obrigatório, está o empregador obrigado a pagar salários?

Não, o trabalhador ficará com o seu contrato suspenso no tempo em que estiver prestando serviço militar.

186. O que é estabilidade?

No passado já tivemos estabilidade no emprego, mas com a criação do FGTS foi criado um instituto paralelo que os trabalhadores que podiam escolher o sistema a ser adotado no contrato de trabalho, ou continuavam pelo sistema de estabilidade ou FGTS, mas no decorrer do tempo foi ficando todos fora da possibilidade de ter estabilidade já que os patrões não tinham interesse em mantê-los com estas garantias. A partir de 1988 com a nova constituição a estabilidade acabou, ficando somente aqu&as em que a lei manteve dos dirigentes

sindicais, cipeiros, acidentados, mulher grávida e outros com leis próprias ou por convenções coletivas.

187. O empregado com o contrato suspenso ou interrompido perde as vantagens concedidas à categoria durante a sua ausência?

Não, a lei assegura ao empregado todas as vantagens atribuídas à categoria durante a sua ausência.

188. Quando o empregado pede demissão ou é demitido por justa causa ou, ainda, quando entra em acordo para rescindir seu contrato poderá utilizar sua conta do Fundo?

Poderá, parcial ou totalmente, para aplicação de capitais em empreendimentos destinados à atividade de natureza autônoma, na ocorrência de casamento quando o empregado for mulher ou para atender a necessidade grave pessoal ou familiar, nos casos de desemprego ou doença. Sempre bom lembrar que na última hipótese o empregado pode usar a conta mesmo querendo continuar trabalhando.

189. Pode o empregado utilizar o FGTS para o fim de adquirir moradia?

Sim, o trabalhador poderá utilizar sua conta para comprar a casa própria, pagando na sua totalidade ou em parte.

190. Quando o empregado falecer o que será feito de sua conta?

Deverá ser paga, em partes iguais, aos seus

191. O que é aviso prévio?

Se o empregador demitir o empregado, tem a obrigação de avisar com antecedência de trinta dias e o empregado terá direito duas horas por dia ou sete dias corridos de folga para encontrar um novo emprego. Se o empregado pedir demissão, deverá avisar o empregador de sua decisão também com trinta dias de antecedência para que o empregador possa buscar um substituto.

192. O que é a justa causa que possibilita a demissão do trabalhador?

Todo o contrato existe uma serie de obrigações que dependentes devidamente habilitados perante a Previdência social.

193. Quais os direitos do empregado despedido sem justa causa com menos de um ano de serviço?

O trabalhador terá como direitos rescisórios férias proporcionais, I salário proporcional e o pagamento do aviso prévio e os saldo de salário se houver. as partes devem cumprir e quando o trabalhador infringir o previsto no artigo 482 da CLT este é o momento em que comete a justa causa.

194. O empregador poderá punir o empregado pela falta cometida a qualquer momento?

Não, a falta grave deve ser punida de imediato, senão a Justiça entende que o empregador perdoou o empregado.

195. O empregado poderá pedir a rescisão, de forma indireta?

Sim, com todos os direitos como se estivesse sendo demitido. O empregador comete falta grave quando descumpre o previsto no

artigo 483 da CLT.

196. Terá direito também ao aviso prévio?

Não terá direito ao aviso prévio porque é ele mesmo que está pedindo a rescisão de seu contrato, não havendo surpresa.

244. E se for estável?

Caso seja estável não poderá demiti-lo, mas se vier acontecer a estabilidade deverá ser paga até o seu final da garantia.

197. E quando tiver culpa os dois?

Nesse caso, os quarenta por cento (40%) que o empregador estaria obrigado a pagar para o empregado se a rescisão for única do empregador, sendo culpa recíproca a indenização é pela metade, vinte por cento (20%).

198. Nos contratos por prazo determinado, o empregado despedido sem justa causa antes do final, que direitos tem?

Tem direito de receber como indenização os salários da metade do prazo que faltar para encerrar o contrato, mais férias e 13º salário proporcionais, saldo de salário e FGTS.

199. E se for o empregado que parar de trabalhar antes de terminar o contrato?

Terá que indenizar o empregador com a metade do que faltava para terminar o contrato.

200. E quais os direitos do empregado nos contratos por prazo determinado?

No caso de ser demitido, tem direito a levantar o FGTS.

201. Aplica-se aos contratos por prazo determinado, na rescisão antecipada, as normas do aviso prévio?

Não, porque o aviso prévio só é aplicado aos contratos por prazo indeterminado.

202. Pode o empregador e o empregado que não queiram continuar com o contrato podem fazer acordo com o tempo de serviço?

Se isto vier acontecer, as partes podem fazer o acordo não havendo nenhuma ilegalidade no ato. Por ser um negocio as partes são livres para fazer o que quiserem desde que não descumpram nenhuma lei trabalhista.

203. Por que os acordos de trabalho precisam ser homologados?

Após um ano de serviço, o empregado começa a ter direitos em decorrência do tempo que trabalhou para o empregador. Como ele é considerado, por presunção legal, a parte mais fraca frente ao poder econômico da empresa, é natural que precisando de dinheiro, aceite um acordo prejudicial. Esta é a razão por que a lei determina que o empregado seja assistido, quando da rescisão do seu contrato após um ano, ou tempo inferior quando houver acordo ou convenção coletiva.

204. O contrato de trabalho é sempre formal?

Não, o contrato de trabalho é informal quando do seu início, mas formal no seu término. Após um ano ou que traga as mesmas regras que forem estabelecidas por acordo ou convenção coletiva de trabalho.

205. E se o empregado por vontade própria deixar BIBLIO *o emprego ou for demitido por justa causa, que direitos possui?*

Somente as parcelas vencidas e saldo de salários. Não retira o FGTS e não tem direito aos 40%, no entanto, não perde os depósitos efetuados pela empresa, ficando na sua conta para o futuro.